
Lettre d'information — 10.02.2025

DROIT SOCIAL

Temps de lecture : 7 minutes

Actualités jurisprudentielles



Congés payés et arrêt maladie non professionnelle : la Cour de cassation clarifie le périmètre du plafond de 24 jours ouvrables

**Cass. soc., 21 janvier
2026, n° 24-22.228**

La Cour de cassation apporte une précision attendue concernant le calcul du plafond de 24 jours ouvrables de congés payés acquis pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle. Elle juge que les congés acquis au titre de périodes antérieures et reportés faute d'avoir été

pris ne doivent pas être intégrés dans l'appréciation de ce plafond.

Pour rappel, depuis la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Dans ce cadre, le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition, plafond correspondant au minimum de quatre semaines garanties par le droit de l'Union européenne.

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement aux arrêts maladie intervenus entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024. Toutefois, pour chaque période de référence, les congés susceptibles d'être acquis ne peuvent excéder 24 jours ouvrables, après prise en compte des droits déjà acquis pour la même période. L'application concrète de ce plafond soulevait néanmoins des incertitudes, notamment en présence de congés issus de périodes antérieures et reportés.

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, la Cour de cassation juge que le plafond de 24 jours ouvrables doit s'apprécier exclusivement au titre de la période de référence concernée, sans tenir compte des congés payés acquis lors de périodes antérieures et reportés faute d'avoir été pris. Les congés reportés sont donc juridiquement indifférents pour l'appréciation de ce plafond.

La Cour rappelle également que, lorsque l'arrêt maladie s'étend sur plusieurs périodes de référence, le respect du plafond doit être vérifié année par année. Un calcul global sur la durée totale de l'arrêt est exclu.

Consultation du CSE et déploiement d'outils d'IA : une nouvelle confirmation jurisprudentielle

TJ Nanterre, 29 janvier 2026, n° 25/02856

Par une ordonnance de référé rendue le 29 janvier 2026, le Tribunal judiciaire de Nanterre suspend le déploiement de deux logiciels de gestion des compétences reposant sur l'intelligence artificielle et enjoint l'employeur à consulter son CSE central, sous astreinte de 500 euros par jour de retard.

L'affaire concerne une entreprise du secteur des systèmes d'information ayant décidé de remplacer un outil existant de recensement des compétences et de génération de CV par deux nouveaux logiciels intégrant des fonctionnalités d'IA. L'employeur s'était borné à informer le CSE de ce

changement, sans ouvrir de procédure formelle d'information-consultation. Estimant que cette démarche était insuffisante, le CSE central a voté le recours à une expertise et saisi le juge des référés.

Le tribunal fait droit à la demande des élus. Il ordonne, d'une part, la suspension du déploiement des outils tant que la consultation du CSE central n'a pas été menée et, d'autre part, l'ouverture d'une procédure d'information-consultation, chacune de ces obligations étant assortie d'une astreinte financière.

Pour caractériser un trouble manifestement illicite, le juge retient la violation de l'article L. 2312-8 du code du travail, qui impose la consultation du CSE en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de modification importante des conditions de travail.

Contrairement à l'argumentation de l'entreprise, le tribunal relève que les nouveaux logiciels recourent effectivement à l'IA, qu'ils sont destinés à être utilisés par l'ensemble des salariés et que leurs données sont appelées à intervenir dans les entretiens annuels, l'évaluation des compétences, l'affectation des missions et, plus largement, la gestion des parcours professionnels. Ces éléments suffisent à caractériser l'introduction d'une nouvelle technologie ayant un impact sur les conditions de travail, justifiant une consultation préalable du CSE.

En revanche, les demandes relatives à la désignation d'un expert judiciaire et à la validation de l'expertise votée par le CSE sont écartées, le juge estimant qu'elles relèvent non du référé mais de la procédure accélérée au fond.

Jetons de présence et administrateurs étrangers : confirmation de l'assujettissement au forfait social

**Cass. 2e civ., 8 janvier
2026, n° 23-14.139**

Par un arrêt du 8 janvier 2026, la Cour de cassation confirme que les jetons de présence versés par les sociétés anonymes (SA) et les sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) sont soumis au forfait social, indépendamment de la nationalité des administrateurs, de leur résidence fiscale ou de leur affiliation à un régime de sécurité sociale étranger.

En application des articles L. 225-44 et L. 225-85 du code de commerce, les rémunérations perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance entrent dans l'assiette du forfait social prévu à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale. Sont notamment visés les jetons de présence attribués par l'assemblée

générale ainsi que les rémunérations exceptionnelles allouées pour des missions spécifiques.

La question se posait de savoir si cet assujettissement subsistait lorsque les administrateurs concernés sont étrangers, non domiciliés fiscalement en France et affiliés à un régime de sécurité sociale étranger. La Cour de cassation avait déjà répondu positivement sur les critères de nationalité et de résidence fiscale dans un arrêt du 6 juin 2024, sans toutefois se prononcer explicitement sur le critère de l'affiliation à un régime étranger.

L'arrêt du 8 janvier 2026 apporte cette précision. En l'espèce, une société française avait contesté une mise en demeure portant sur le forfait social dû au titre des jetons de présence versés à quatre administrateurs de nationalité américaine. Les juges du fond avaient écarté le redressement en se fondant sur l'accord franco-américain de sécurité sociale du 2 mars 1987, au motif que ces administrateurs, exerçant principalement leur activité aux États-Unis, ne relevaient pas du régime français de sécurité sociale.

Cette analyse est censurée. La Cour de cassation juge que les stipulations de l'accord franco-américain sont sans incidence sur l'assujettissement au forfait social. Celui-ci pèse exclusivement sur les SA et les SELAFA ayant leur siège social en France et s'applique à l'ensemble des rémunérations versées à leurs administrateurs et membres des conseils de surveillance, quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence fiscale, leur activité principale ou leur régime d'affiliation sociale.

Licenciement : le barème Macron s'impose faute de demande de nullité

**Cass. soc., 17
décembre 2025, n° 24-
17.295**

En cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'article L. 1235-3 du code du travail impose aux juges l'application du barème d'indemnisation dit « Macron ». Ce barème ne peut être écarté que dans les hypothèses où le licenciement est entaché de nullité, notamment en cas de harcèlement, de discrimination ou d'atteinte à une liberté fondamentale.

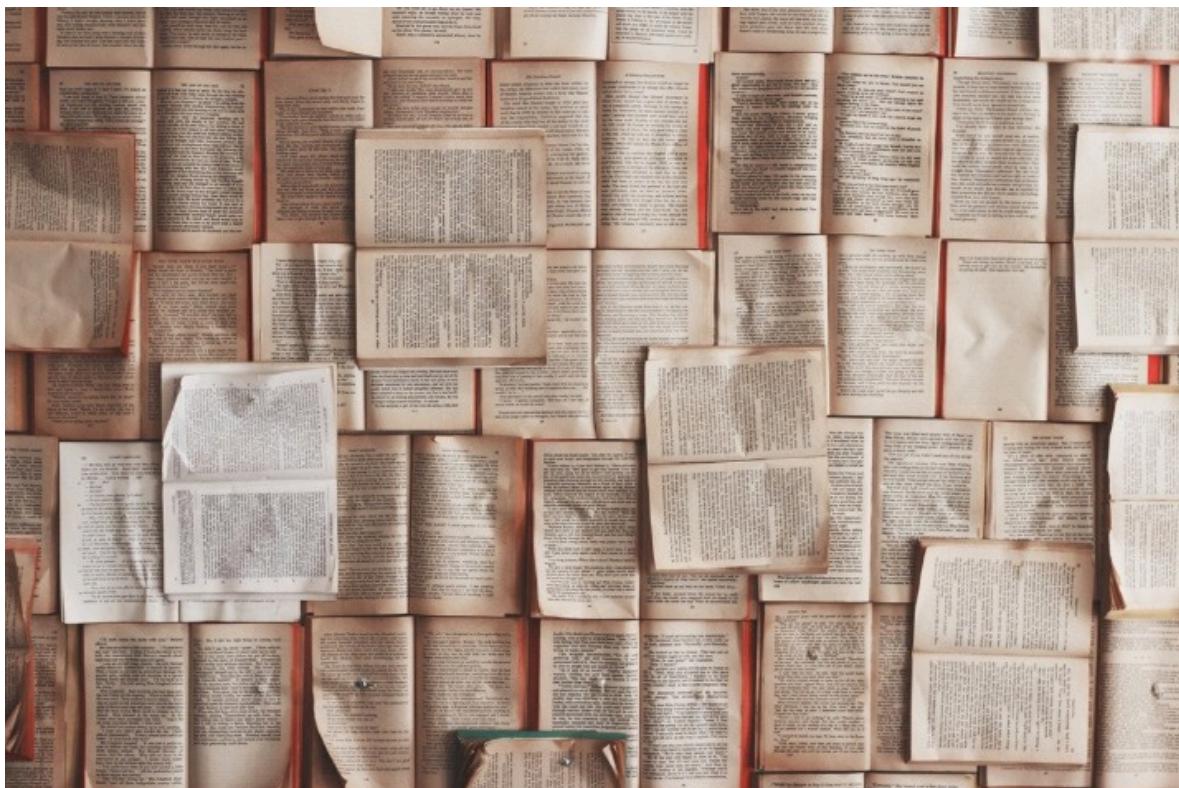
Dans un arrêt du 17 décembre 2025, la Cour de cassation apporte une précision procédurale déterminante : les juges ne peuvent écarter le barème que s'ils ont été expressément saisis d'une demande tendant à la nullité du licenciement.

En l'espèce, une salariée avait obtenu devant les juges du fond une indemnisation supérieure au plafond du barème,

au motif que des faits de harcèlement étaient caractérisés. La cour d'appel avait ainsi exclu l'application du barème Macron et condamné l'employeur à verser plus de 10 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La décision est censurée. La Cour de cassation relève que, si les juges avaient bien constaté l'existence de faits de harcèlement, ils n'avaient été saisis d'aucune demande visant à voir prononcer la nullité du licenciement. Or, en l'absence d'une telle demande, l'indemnisation devait nécessairement être encadrée par le barème légal. Compte tenu de l'ancienneté de la salariée et de sa rémunération, l'indemnité maximale ne pouvait excéder 8 050 euros.

Actualités légales et réglementaires



Transparence salariale : un calendrier de transposition incertain

Directive du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (...) par la transparence des rémunérations et les

La directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations doit, en principe, être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026. À ce stade, une transposition complète et effective à cette échéance apparaît toutefois de plus en plus incertaine.

Interrogé le 19 janvier, le ministre du Travail n'a apporté aucune garantie ferme quant au respect du calendrier européen, évoquant seulement l'objectif de présenter un

mécanismes d'application du droit

projet de loi « avant l'été » ou, à tout le moins, d'en engager l'examen parlementaire. Cette position a été confirmée le 21 janvier à l'Assemblée nationale : le Gouvernement admet désormais ne pas être certain de pouvoir faire adopter définitivement le texte avant début juin 2026, tout en affichant l'intention que la loi de transposition soit votée au cours de l'année 2026, au plus tard à la rentrée.

À court terme, une réunion avec les partenaires sociaux reste annoncée, mais le ministère semble temporiser sur la présentation d'une première version stabilisée du projet de loi, confirmant ainsi un décalage probable entre l'échéance européenne et le calendrier national.

Malgré ce contexte, les principales obligations issues de la directive sont néanmoins désormais bien identifiées.

Le texte impose une transparence accrue dès le recrutement, avec l'obligation d'indiquer une fourchette de rémunération dans les offres d'emploi et l'interdiction de solliciter les rémunérations antérieures des candidats. Le ministère du travail a récemment précisé qu'aucune amplitude maximale ne serait imposée par la loi, laissant aux employeurs une large marge de manœuvre dans la définition de ces fourchettes.

La directive renforce également la transparence des politiques de rémunération à partir de 50 salariés, en imposant la mise à disposition des critères de fixation et de progression salariale, ainsi qu'un droit individuel à l'information permettant aux salariés d'accéder à des données comparatives, ventilées par sexe, pour des emplois de même valeur.

À compter de 2027, les entreprises d'au moins 100 salariés devront en outre publier des données relatives aux écarts de rémunération, selon une périodicité variable en fonction de leur effectif. À cet égard, le ministère a indiqué que la première déclaration de la nouvelle formule de l'index égalité femmes-hommes, via la DSN pour six indicateurs sur sept, interviendrait avant le 1er juin 2027, au moyen d'un portail dédié.

Enfin, la directive prévoit, en cas d'écarts injustifiés persistants d'au moins 5 %, la mise en œuvre d'une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel.

Si le calendrier de transposition demeure incertain, la trajectoire normative est désormais claire. Pour les employeurs, l'enjeu n'est plus tant de savoir si ces

obligations s'appliqueront, mais quand et avec quels ajustements, ce qui plaide pour une anticipation dès 2026 des outils de classification, de transparence et de reporting salarial.

Congé supplémentaire de naissance : une entrée en vigueur reportée au 1er juillet 2026

LFSS 2026, n° 2025-1403, 30 décembre 2025, art. 99

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un congé supplémentaire de naissance, ouvert à chacun des parents, d'une durée d'un ou deux mois et indemnisé par la sécurité sociale. Si ce nouveau droit concerne les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 (ou dont la naissance était prévue à cette date), sa mise en œuvre effective est toutefois différée.

En pratique, la prise de ce congé reste conditionnée à la publication d'un décret d'application précisant notamment le délai de prévenance, les modalités de fractionnement, le délai maximal de prise et le montant exact de l'indemnité journalière.

Or, selon un communiqué du Ministère de la santé du 26 décembre 2025, ce décret n'interviendra qu'à la fin du premier semestre 2026. En conséquence, le congé supplémentaire de naissance ne pourra être pris qu'à compter du 1er juillet 2026.

Ce report est justifié par la nécessité, pour les caisses de sécurité sociale, d'adapter leurs systèmes d'information et, pour les employeurs, d'ajuster leurs outils de paie et de gestion des ressources humaines. Le ministère a toutefois alerté sur la possibilité de retards ponctuels dans le versement des indemnités lors du lancement du dispositif.

Pour rappel, sur le fond, le congé supplémentaire de naissance ne peut être pris qu'après l'épuisement des droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Sa durée est fixée, au choix du parent, à un ou deux mois, avec une faculté de fractionnement en deux périodes d'un mois. Chaque parent peut en bénéficier simultanément ou de manière alternée.

L'employeur ne peut s'y opposer dès lors que les conditions légales sont réunies.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre la rupture. La période est assimilée à du temps de travail

effectif pour l'ancienneté, la retraite et l'alimentation du compte personnel de formation, sans perte des avantages acquis.

Enfin, une indemnité journalière sera versée sous conditions d'affiliation, selon des modalités qui seront précisées par décret. Le ministère de la Santé a indiqué, à ce stade, un taux indicatif de 70 % du salaire net le premier mois et de 60 % le second mois, avec un régime social et fiscal aligné sur celui des indemnités journalières de maladie.

Announces et publications



Loi de finances pour 2026 : adoption définitive et saisine du Conseil constitutionnel

Loi de finances pour 2026

Le projet de loi de finances pour 2026 a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 2 février 2026, après rejet des motions de censure consécutives au recours à l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Sa promulgation reste néanmoins subordonnée à l'examen du Conseil constitutionnel, qui a été saisi notamment par le Premier ministre le 4 février dernier.

A ce stade, sur le volet social, le texte prévoit notamment une hausse de la prime d'activité d'environ 50 € mensuels en moyenne pour près de 3 millions de ménages, la prolongation en 2026 de l'exonération applicable à la prise

en charge facultative des frais de transport domicile-travail (dans la limite globale de 75 % du coût de l'abonnement) ainsi que la prorogation jusqu'au 31 décembre 2028 de l'exonération sociale et fiscale des pourboires pour les salariés rémunérés jusqu'à 1,6 Smic.

À l'inverse, la loi supprime l'aide forfaitaire de 500 € au permis de conduire des apprentis et restreint l'éligibilité et la mobilisation du CPF, en particulier pour le permis de conduire des véhicules légers et certaines actions de formation soumises à plafonnement.

Le texte prolonge également plusieurs dispositifs expérimentaux, dont le Territoires zéro chômeur de longue durée jusqu'au 31 décembre 2026 et la recentralisation du financement du RSA jusqu'en 2031.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)