

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ÉDITO

EN ROUTE VERS LES NOUVELLES ÉLECTIONS !

Bientôt le renouvellement du CSE dans votre entreprise ?

Selon la DARES, les deux tiers des élections professionnelles auront lieu en 2027. Le flux commence d'ores et déjà et s'intensifiera à partir de juin 2026.

Une occasion de faire le point sur vos obligations légales afin d'assurer la transmission de l'ensemble des informations et documents à la prochaine mandature qui en aura besoin.

Et au centre le **rapport de gestion** du CSE.

Si le rapport de fin de mandat constitue une obligation juridique, il doit également être appréhendé comme un véritable **outil de transmission et d'analyse**. Il offre en effet l'opportunité de dresser un bilan structuré de la mandature écoulée, d'identifier les pratiques efficaces, de mettre en lumière les difficultés rencontrées, et de préparer utilement les travaux futurs du nouveau CSE y compris avec des recommandations.

La loi n'en fixe pas le contenu mais nous vous conseillons d'y rappeler :

- Les modalités internes des consultations obligatoires : quand interviennent-elles ? Expertise mandatée ou non ?
- Les sujets importants d'information/consultation ponctuelles traités en cours des 4 dernières années
- Les expertises mandatées en cours
- Un document de suivi (s'il existe) des réclamations individuelles/collectives et de leur traitement pour identifier les points en cours ou en attente
- Des chantiers à suivre et points de vigilance

Et de présenter un bilan des ASC, des engagements pris (commandes, voyages, etc.), des contrats fournisseurs en cours, un bilan financier et d'y joindre les documents comptables, contrats, PV, rapports d'expertise, règlement

intérieur du CSE, guide d'accueil ou de description des activités, sociales et culturelles ...

La tâche peut sembler importante mais indispensable et le rapport établi par la précédente mandature peut vous aider ; de même que votre expert-comptable afin d'éviter toute erreur et d'apporter le maximum de crédibilité vis-à-vis des anciens et nouveaux membres.

Pour notre part, vous pouvez vous appuyer sur Le Guide CSE Atlantes et la nouvelle édition née de la collaboration avec notre partenaire SECAFI : le Guide Routard.

Evelyn BLEDNIAK

Avocat associée



P.2-3

Retour sur les nouvelles règles applicables en matière de congés payés

P.4

Jurisprudence Atlantes Brèves

RETOUR SUR LES NOUVELLES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

QUAND LE DROIT EUROPÉEN VIENT CONTRAINDRE ET RENFORCER LE DROIT FRANÇAIS

Ces dernières années, la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui définit un droit à congés annuel d'au moins 4 semaines, est venue à plusieurs reprises contraindre les tribunaux français et le législateur à revoir leur copie s'agissant des congés payés.

Un point s'imposait tant le sujet est technique !

ARRET MALADIE ET ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS :

Sauf convention collective plus favorable, le droit français excluait l'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie d'origine non professionnelle.

Poussée par le droit européen, la Cour de cassation, par un revirement du 13 septembre 2023 (n°22-17.340), a posé le principe suivant : même lorsque l'arrêt maladie est d'origine non professionnelle, le salarié acquiert des congés payés.

Ce principe a été repris par le législateur dans la loi du 22 avril 2024 qui prévoit la possibilité de manière rétroactive de rechercher des congés payés acquis au titre des périodes de maladie remontant jusqu'au 1er décembre 2009 avec la règle de décompte suivante : 2 jours par mois et un maximum de 24 jours (soit l'équivalent de 4 semaines) acquis sur une même année au titre de la maladie.

Il convient toutefois de distinguer selon que le contrat de travail du salarié est toujours en cours ou s'il a été rompu.

Salarié dont le contrat de travail n'a pas été rompu :

Les salariés en poste bénéficiaient d'un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi pour demander à bénéficier de ce droit, soit jusqu'au 23 avril 2026.

Toutefois, la loi prévoit que, à son retour de maladie, le salarié qui n'a pas pu utiliser ses congés pendant la période de prise habituelle du fait de son arrêt, bénéficie d'un délai de report de 15 mois, cette période débutant lorsque le salarié reçoit de son employeur les informations sur le droit à report.

Dès lors, il semble possible d'invoquer ce droit « rétroactif » à congés acquis au titre de la maladie s'il n'y a pas eu information. Ce dernier point reste toutefois subordonné à une confirmation par la jurisprudence.

Salarié dont le contrat de travail a été rompu :

Le salarié qui a quitté l'entreprise peut demander à bénéficier de congés payés acquis au titre de périodes d'arrêt maladie. L'in-

demnité compensatrice de congés payés ayant une nature salariale, le délai de prescription pour agir en justice est de 3 ans.

Selon le ministère du travail, le délai de 3 ans se décompte à compter de la rupture du contrat de travail.

Reste une question non tranchée : pourrait-il remonter uniquement sur une période de 3 ans avant la rupture (la solution a priori retenue par le ministère du travail) alors que dans un autre arrêt du 13 septembre 2023 (n°22-10.529), la Cour avait prévu que le salarié dont le contrat de travail était rompu puisse remonter bien au-delà des 3 années dès lors que l'employeur ne l'avait pas informé de son droit au report de congés à son retour de maladie.

Cas particulier des arrêts longs couvrant une ou plusieurs périodes d'acquisition de congés payés :

Que le salarié soit toujours dans l'entreprise ou que son contrat ait été rompu, les arrêts maladie de longue durée, qui couvrent une ou plusieurs période(s) d'acquisition complète(s), **ne permettent pas de cumuler les congés payés de manière continue.** Ainsi, si le salarié est absent pendant toute une période d'acquisition, du 1er juin 2025 au 31 mai 2026, le délai de report de 15 mois court à compter de la fin de cette période d'acquisition, soit jusqu'au 31 août 2027. Si son contrat de travail est toujours suspendu pour maladie à cette date, les droits acquis au titre de la période 2025-2026 sont perdus.

ARRET MALADIE PENDANT UNE PERIODE DE CONGES PAYES :

Jusqu'en septembre 2025, il fallait distinguer entre deux hypothèses :

- Si le salarié était en arrêt maladie **avant** le début d'une période de congés programmée, les congés payés étaient reportés. La loi du 22 avril 2024 a précisé que le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un arrêt maladie bénéficie d'un droit à report de 15 mois (article L3141-19-1 du code du travail).
- Mais si le salarié tombait malade après le début d'une période de congés, aucun report n'était possible.

La Cour de cassation le 10 septembre 2025 (n°23-22.732), est venue supprimer cette distinction : désormais, tout arrêt maladie durant la période de congés payés, qu'il ait débuté avant ou après la période de congés préalablement fixée, donne droit au report des jours de congés correspondant. Au retour du salarié, l'employeur doit l'informer de la période de report.

Mais des questions en suspens : Que se passe-t-il si le salarié

retombe malade pendant la période de report ? Quel salaire sera pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice des congés payés acquis pendant les périodes d'arrêt maladie : re-constitution d'un salaire fictif avec neutralisation de l'arrêt maladie ?

CONGÉS PAYES ET DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

La même logique d'application du principe européen du « droit au congé annuel payé » a entraîné un nouveau revirement de jurisprudence concernant l'impact des congés payés sur le décompte des heures supplémentaires.

En effet, le droit français considérait que les heures supplémentaires ne se déclenchaient qu'au-delà de 35 heures réellement travaillées sur la semaine. Ainsi, si un salarié avait pris un ou plusieurs jours de congés payés sur une semaine, les heures travaillées sur le reste de la semaine, au-delà des horaires de travail habituels, devaient bien sûr être rémunérées, mais sans majoration au titre des heures supplémentaires.

La Cour de cassation, dans un second revirement en date du 10 septembre 2025 (n° 23-14.455) a fixé le principe selon lequel les congés payés sont désormais pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

Ainsi, si la durée du travail est décomptée dans un cadre hebdomadaire, les jours de congé sont, désormais, pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

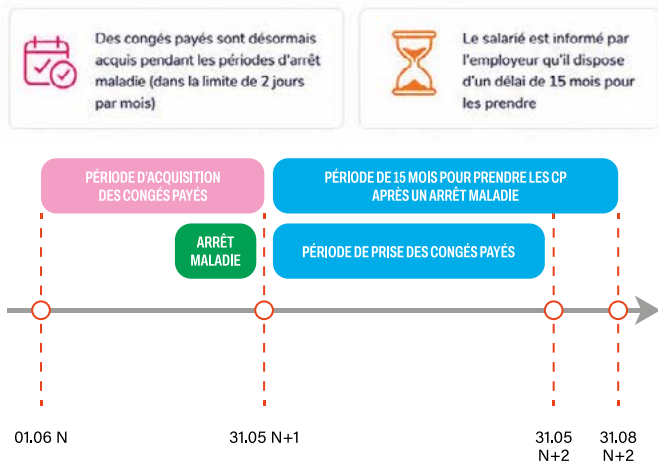
Dans un arrêt du 7 janvier 2026, la Cour étend cette jurisprudence à un salarié dont le temps de travail était calculé sur deux semaines.

On le pressent : ces décisions pourraient induire des évolutions dans l'organisation du travail dans les entreprises.

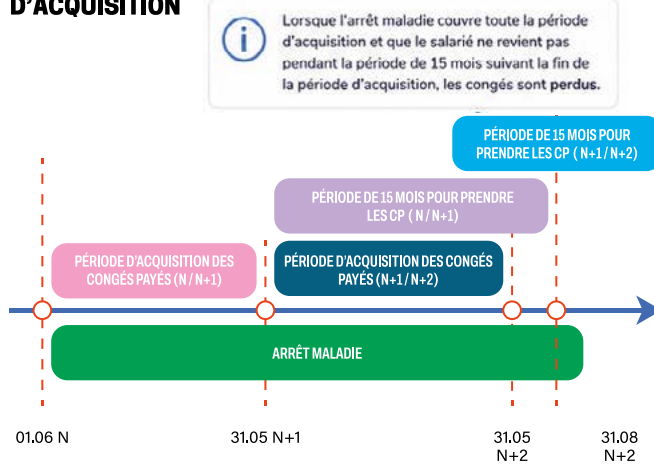
Notons dès à présent par exemple des premiers signaux d'une généralisation de l'obligation de poser des congés payés par semaine(s) entière(s).

Juliette RAULIN
Avocate

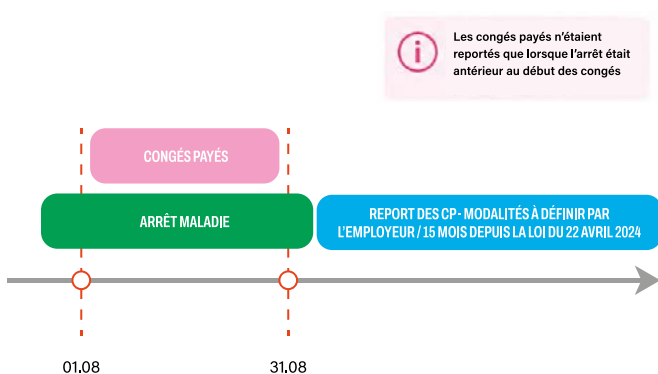
1. CONGÉS PAYÉS APRÈS UN ARRÊT MALADIE



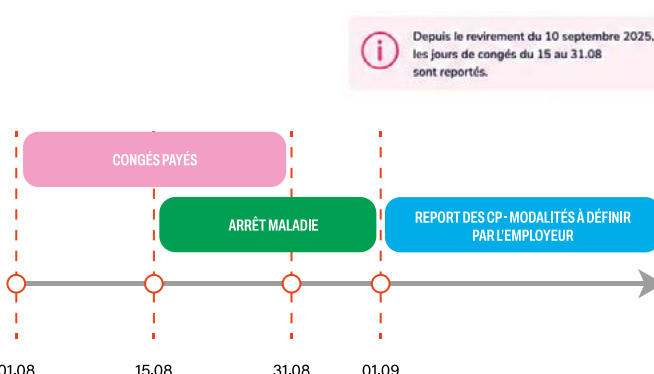
2. SI L'ARRÊT MALADIE COUVRE TOUTE LA PÉRIODE D'ACQUISITION



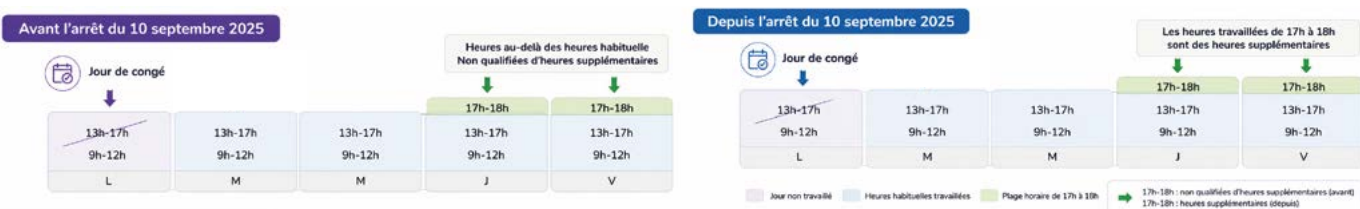
3. CONGÉS NON REPORTÉS (ARRÊT AVANT LE DÉBUT)



4. CONGÉS REPORTÉS (ARRÊT PENDANT LES CONGÉS)



5. PRISE EN COMPTE DES JOURS DE CONGÉ POUR LE SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Un accord collectif à durée déterminée ne peut pas être dénoncé en cours d'exécution

Arrêt — Cour d'Appel Aix-en-Provence · 10 avril 2026

6 ans de combat. Une victoire de principe pour le droit syndical.

Le 2 juin 2020, en pleine crise COVID, une entreprise notifiait la dénonciation d'un accord d'entreprise relatif au Dialogue Social et à l'Exercice du Droit Syndical et au fonctionnement du CSE conclu pour une durée déterminée de 4 ans consécutivement au refus des syndicats de signer un accord sur l'activité partielle. La dénonciation comme arme de rétorsion ?

Maître Laurence CHAZE pour le cabinet Atlantes Avocats, aux côtés du syndicat, a tenu la ligne depuis le référé de 2020 jusqu'à ce jour. La cour d'appel d'Aix-en-Provence vient de trancher avec une clarté bienvenue :

→ Un accord à durée déterminée doit être exécuté jusqu'à son terme. Une clause de dénonciation anticipée est illicite, et la dénonciation fondée sur elle est nulle.

La cour rappelle avec rigueur que l'article L 2261-9 du Code du travail, qui organise la dénonciation, ne vise que les accords à durée indéterminée. La recodification opérée en 2008 n'a rien changé à cet état du droit. Un accord à durée déterminée, comme un contrat de droit commun, s'exécute jusqu'à son terme.

La SA XXX est condamnée à verser au syndicat 5 000 € pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession, ainsi que le reliquat de l'enveloppe financière syndicale indûment supprimée à compter de septembre 2021.

Cette décision intéresse tout syndicat ou CSE confronté à une tentative patronale de sortie anticipée d'un accord à terme fixe. La clause de dénonciation dans un accord à durée déterminée n'est pas une stipulation anodine : elle est contraire à l'ordre public.

WEBINAIRE GRATUIT ET OUVERT À TOUS !

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALARIÉS**5 AXES POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX ET LES POINTS DE VIGILANCE LIÉS AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DE MOINS DE 10 SALARIÉS :**

LE MARDI
9 JUIN 2026
À 11H00

- Notre constat : la hausse des licenciements économiques
- Notre alerte : moins de 10 licenciements, salariés moins protégés
- Les moyens d'action du CSE
- Focus : attention aux licenciements économiques déguisés
- L'importance d'une analyse globale

LIEN ICI**BRÈVES**

Rupture conventionnelle individuelle (RCI) et durée d'indemnisation chômage : dans la foulée de l'accord du 25/02/2026 et l'adoption par le Sénat du projet de loi, l'Assemblée a rejeté le projet le 16 avril. La loi prévoit de réduire la durée d'indemnisation pour les salariés ayant conclu une RCI à 15 mois contre 18 pour les moins de 55 ans et 20,5 pour les plus de 55 ans contre 22,5 pour les 55 et 56 ans et 27 pour les 57+. La suite au prochain numéro.

Médaille d'honneur du travail : une gratification versée au salarié à l'occasion de la délivrance de la Médaille du travail sera désormais soumise à impôt sur les revenus 2026 (loi de finances 2026). Jusqu'au 31 décembre 2026, elle reste exonérée de cotisations sociales.

Les périodes d'arrêt de travail suite à un **accident de trajet** ne sont pas prises en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-13.123 F-B)

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE

CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10
LA FORMATION : 01.56.53.64.83 • FORMATION@ATLANTES.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR