



LE RÉCAP'RH



LA VEILLE SOCIALE DU GROUPE FORTIFY

Juillet 2025 - Numéro 80



AU SOMMAIRE

Budget 2026

Focus sur les principales mesures P.2-3

L'actualité sociale

Réforme des titres restaurant	P.4
Loi séniors	P.5
Entretiens professionnels	P.6
Jours fériés	P.7
Interdiction de fumer	P.8
Arrêt maladie	P.9
CDD multi-remplacements	P.9

L'actualité paie

Cotisations	P.10
Exonérations	P.11
DPAE	P.12
Saisie des rémunérations	P.13
Activité partielle	P.14
ALPD rebond	P.14

Le saviez-vous ?

Congé payé	P.15
IJSS	P.16
RGPD	P.17
Période essai	P.18

L'édite du mois

Un mois de juillet chargé côté RH ☀️

Avant de boucler vos valises, prenez quelques minutes pour faire le point sur les (nombreuses) actualités RH de ce mois de juillet !

🔍 Au programme :

- **Un focus sur le budget 2026**, qui soulève déjà débats et tensions
- **Le point sur l'actualité sociale** : ticket restaurant, évolution de l'entretien professionnel, loi senior, interdiction de fumer...
- **Un récapitulatif de l'actualité paie** : taux AGS, DPAE en DSN, saisie des rémunérations, cotisations & exonérations, activité partielle...

⚖️ Côté jurisprudence, plusieurs décisions à fort impact :

- La question des **congés payés en cas de maladie**, jugée non conforme au droit européen
- **Le traitement des IJSS** lors d'un séjour à l'étranger
- **Les emails professionnels** considérés comme soumis au droit d'accès des salariés
- **La rupture de période d'essai** requalifiée en motif discriminatoire

✦ En résumé : un mois dense, des textes à surveiller, et une rentrée qui s'annonce déjà animée pour les équipes RH.

Très bel été à toutes et tous... et de bonnes vacances bien méritées !

L'équipe Fortify

Focus sur le budget 2026



Un plan d'austérité assumé pour redresser la dette et relancer l'activité



Le Premier ministre a présenté un plan d'économies de 43,8 milliards d'euros pour 2026, **dans le cadre d'un retour à l'équilibre budgétaire d'ici 2029**, accompagné de **mesures de relance** de la production, centrées notamment sur le travail. Focus sur les mesures proposées par le gouvernement de François Bayrou.

Suppression de deux jours fériés : une mesure hautement symbolique

- Objectif : augmenter **le nombre de jours réellement travaillés**.
- Exemples évoqués : **lundi de Pâques, 8 mai**.
- Une **contribution patronale** serait mise en place, mais reste à définir.
- Mesure déjà fortement **critiquée** par les syndicats et certains employeurs.

Réduction des dépenses de santé et encadrement des arrêts maladie

- Plafond des franchises médicales **doublé** (de 50 à 100 €).
- Révision du régime des **affections longue durée (ALD)**.
- Assouplissement des **visites de reprise** après arrêt maladie.
- Réforme annoncée des **indemnités journalières**, avec un possible transfert de charges vers les entreprises.
- Ces mesures soulèvent de **nombreuses interrogations** et pourraient provoquer des tensions.

📁 Réforme de l'assurance chômage et des ruptures conventionnelles

- Révision des **conditions d'éligibilité et de durée d'indemnisation**.
- Lutte contre les **abus des ruptures conventionnelles**, perçues comme des détournements du système.
- Objectif affiché : mieux inciter **au retour à l'emploi**.
- Une **négociation sociale** est prévue d'ici fin 2025 pour cadrer cette réforme.

✂️ Modernisation du marché du travail

- Plus de **flexibilité** dans le recours aux CDD, CDI intérimaires ou de chantier.
- Réduction des **délais de contestation** des ruptures de contrat.
- Proposition de **monétiser la 5e semaine de congés payés**.

✅ Amélioration de la qualité du travail

- **Lutte contre le temps partiel subi**.
- **Prévention renforcée** des accidents du travail graves.
- Renforcement du **dialogue social** dans les TPE/PME.
- Amélioration de la **représentation des salariés** dans les instances dirigeantes.

📅 2026 : une "année blanche"



Le gouvernement prévoit une année blanche budgétaire en 2026 :

- Pas de revalorisation des retraites ni des barèmes de l'impôt sur le revenu.
- Gel des seuils liés à la CSG/CRDS et à certains minima sociaux.
- Une mesure de rigueur assumée, au risque d'une perte de pouvoir d'achat pour de nombreux ménages.

+ Autres chantiers à suivre

- Création d'une **allocation sociale unifiée (ASU)** pour simplifier les aides et valoriser le travail.
- **Nouvelles mesures retraites** attendues dans le PLFSS 2026 (pénibilité, équité femmes/hommes).
- Projet de loi contre la **fraude sociale et fiscale**, annoncé pour l'automne 2025.
- Évolution envisagée du **complément de mode de garde et du congé de naissance**, pour favoriser l'emploi des femmes.

Et maintenant ?



Deux grandes négociations sociales doivent s'ouvrir dès la rentrée 2025 :

- Assurance chômage
- Marché de l'emploi et qualité du travail

Les premières lettres de cadrage seront envoyées **fin juillet/début août**. Le gouvernement souhaite aboutir à des accords **d'ici la fin de l'année**, avant de traduire les mesures dans la loi.

Mais l'adoption effective de ces réformes reste incertaine, tant les résistances sont nombreuses. La rentrée sociale s'annonce particulièrement **tendue**, et **chaque mesure pourrait évoluer ou être modifiée** au fil des négociations.

L'actualité sociale



Projets de loi

Le gouvernement dévoile son projet de réforme des titres-restaurant

Le 26 juin 2025, la ministre Véronique Louwagie a présenté **un projet de réforme des titres-restaurant**, basé sur 12 mesures issues d'une large concertation, et bientôt soumis au Parlement. L'objectif : **moderniser, sécuriser et simplifier le dispositif**.

Principales mesures

- **Fin des titres papier dès le 1er mars 2027**, avec une généralisation des titres dématérialisés permettant un paiement à l'euro près et une meilleure gestion pour les commerçants.
- **Pérennisation de la dérogation alimentaire** : les titres resteront utilisables pour tous les produits alimentaires, consommables ou non.
- **Extension de l'utilisation** : les titres pourront être utilisés **tous les jours de la semaine** (hors jours fériés) et sur tout le territoire national.
- Maintien d'un plafond unique à **25 € par jour**, rejetant l'idée d'un double plafond.
- **Millésime annuel sans reconduction automatique** pour inciter à utiliser les titres dans l'année.

Autres points clés

- **Possibilité de donner ses titres dématérialisés** à des associations via un espace dédié.
- **Encadrement des commissions** avec interdiction des remises de fin d'année aux employeurs et mise en place d'une charte de transparence.
- **Simplification des formalités pour les commerçants** avec un passage d'agrément à une simple déclaration en ligne.
- **Réforme de la gouvernance** : suppression de la CNTR et création d'un groupement d'intérêt économique chargé du contrôle.
- **Ouverture du marché des émetteurs** pour favoriser la concurrence, aujourd'hui très concentrée.

En résumé

Cette réforme vise à rendre les titres-restaurant **plus adaptés aux usages actuels, plus transparents et plus compétitifs**. Elle s'aligne en partie avec une proposition de loi déposée en mai 2025, tout en écartant le double plafond journalier.

Conférence de presse sur les titres-restaurant du 26 juin 2025

Focus sur les mesures de la loi "Seniors" votée par le Sénat le 10 juillet

Adoptée par le Sénat le 10 juillet 2025, **la loi « Seniors »**, issue d'un compromis parlementaire, sera définitivement votée à la rentrée. Elle prévoit plusieurs dispositions pour favoriser l'emploi des salariés âgés et aménager la fin de carrière :

1. Retraite progressive : un accès facilité

- L'employeur devra justifier plus précisément **un refus de passage à temps partiel** pour retraite progressive, en démontrant les impacts sur l'activité et les difficultés de remplacement.
- Un décret abaissera à **60 ans** (au lieu de 62) l'âge d'accès à la **retraite progressive** à partir du 1er septembre 2025.

2. Temps partiel de fin de carrière : nouveau dispositif

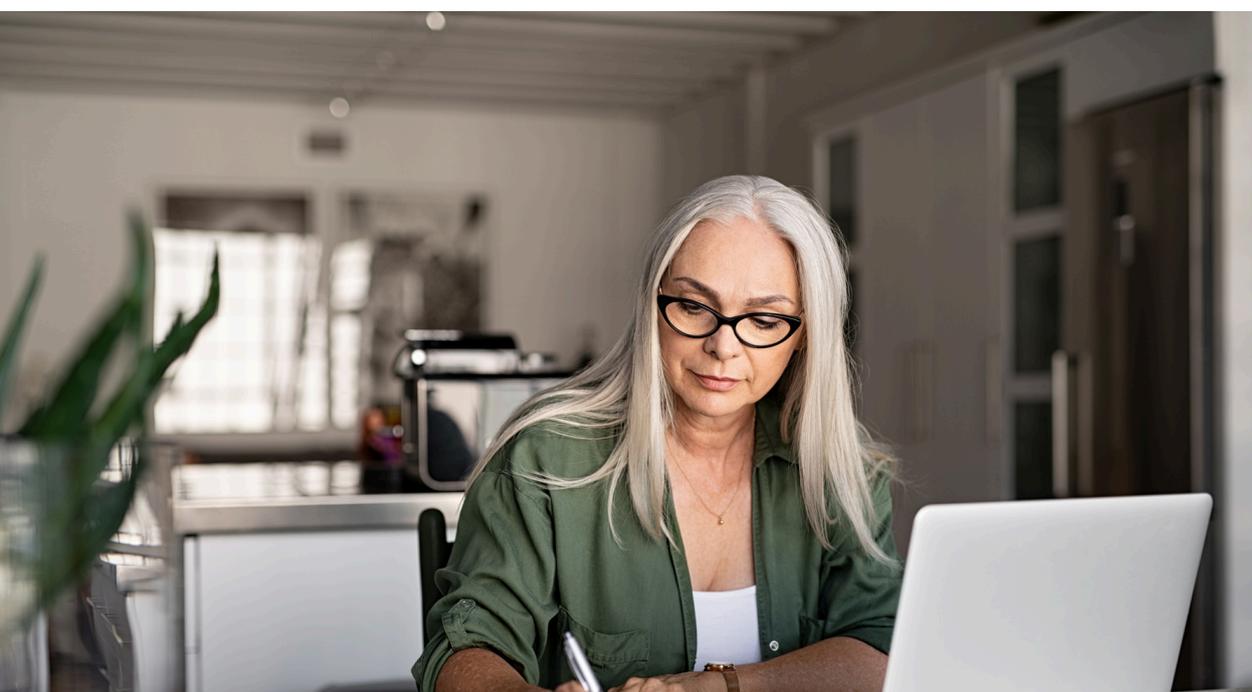
- Un accord collectif pourra permettre d'utiliser **l'indemnité de départ à la retraite** pour maintenir tout ou partie du salaire lors du passage à temps partiel.
- Ce dispositif est **incompatible** avec la retraite progressive.

3. Mise à la retraite : cadre assoupli pour les plus de 67 ans

- Il sera désormais possible de **recruter un salarié déjà âgé de 67 ans ou plus** et de le mettre ensuite à la retraite selon les règles classiques.
- **La procédure d'interrogation avant 70 ans** est précisée, notamment pour les salariés ayant déjà liquidé leur pension.

 La loi entrera en vigueur après sa publication au Journal officiel, prévue à l'automne 2025.

Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, texte CMP voté par le Sénat le 10 juillet 2025



Remplacement de l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel

Une réforme en cours (vote final prévu à l'Assemblée à la rentrée 2025) prévoit **de transformer l'entretien professionnel en un entretien de parcours professionnel** aux modalités enrichies. Voici ce qu'il faut savoir sur ce projet de réforme.

🎯 Objectifs de la réforme :

- Faire de l'entretien un véritable **levier de carrière**, plus qu'un simple point RH réglementaire.
- Renforcer le lien entre emploi, compétences et formation, en lien avec les mutations du travail.
- Anticiper les évolutions professionnelles à chaque étape clé du parcours salarié.

📅 Principaux changements

- **1er entretien** : dans l'année suivant l'embauche.
- **Entretien périodique** : tous les 4 ans (ou fréquence plus courte via accord).
- **Entretien d'état des lieux** : tous les 8 ans, pour vérifier le suivi du salarié (entretiens, formation, évolution).

Cet entretien devrait porter sur les compétences et besoins en formation, les souhaits d'évolution (mobilité, reconversion...), l'usage du CPF et l'accès au CEP. Il ne remplacera pas l'entretien d'évaluation, et ne devra pas porter sur la performance.

💡 Des entretiens seront **obligatoires** à certaines étapes clés :

- **Après certains congés** (maternité, parental, sabbatique...) sauf si un entretien a eu lieu dans les 12 mois précédents.
- **Mi-carrière** : dans les 2 mois suivant la visite médicale des 45 ans.
- **Fin de carrière (avant 60 ans)** : entretien axé sur l'adaptation du poste, le maintien dans l'emploi, retraite progressive, etc.

Sanctions prévues en cas de manquement

Si l'entreprise (≥ 50 salariés) ne respecte pas ses obligations (entretiens et au moins une formation non obligatoire en 8 ans), elle devra abonder le CPF du salarié.

📅 Entrée en vigueur

- La loi devrait entrer en application après sa publication, probablement fin 2025.
- Application obligatoire des nouvelles règles au plus tard le 1er octobre 2026, y compris pour les accords collectifs existants.

Travail le 1er mai : le Sénat adopte une proposition de loi pour certains établissements

Le 1er mai, jour férié chômé par principe, n'autorise le travail salarié que dans les établissements « ne pouvant interrompre leur activité » (hôpitaux, transports...). Pourtant, **plusieurs boulangeries ont été sanctionnées en 2024 pour avoir ouvert**, malgré une tolérance ancienne du ministère du Travail.

Face à ce revirement administratif, des sénateurs ont déposé **une proposition de loi le 25 avril 2025 pour clarifier et élargir les exceptions.**

Rappel des faits

- ◆ Le Code du travail **ne liste pas précisément** les établissements autorisés à faire travailler le 1er mai.
- ◆ Une note ministérielle de 1986 **tolérait** l'ouverture de certaines boulangeries.
- ◆ En 2024, **cette tolérance a été remise en cause** par des sanctions.
- ◆ Une proposition de loi a été **déposée** pour sécuriser l'ouverture de certains commerces.

✔ Décision du Sénat (3 juillet 2025)

Le Sénat a adopté le texte en première lecture avec amendements. Il autoriserait le travail du 1er mai dans certains établissements, notamment :

- ceux fabriquant ou vendant des produits alimentaires prêts à consommer ;
- les commerces alimentaires de détail ;
- les fleuristes (en lien avec la tradition du muguet) ;
- les établissements culturels.

Les catégories précises seront fixées par décret.

🇪🇺 Droits des salariés

- Travail uniquement sur base du **volontariat**, avec accord écrit.
- **Paiement double** (salaire + indemnité équivalente).
- Aucun salarié ne pourra être **sanctionné** en cas de refus.

➡ Prochaine étape : **examen à l'Assemblée nationale**, dans le cadre de la navette parlementaire.



Interdiction de fumer : nouvelles règles et signalétiques (été 2025)

Un décret du 27 juin 2025 **élargit l'interdiction de fumer à de nouveaux espaces publics extérieurs**, et un arrêté du 21 juillet 2025 impose **de nouveaux modèles de signalisation** pour les zones sans tabac et les emplacements fumeurs. Les employeurs et gestionnaires de lieux publics sont directement concernés par ces évolutions.

Rappels : une interdiction de fumer étendue à de nouveaux espaces publics

A compter du 1er juillet 2025, le décret du 27 juin 2025 élargit les zones sans tabac à **de nouveaux espaces publics particulièrement fréquentés par les jeunes** à savoir :

- Les abribus, parcs, plages, jardins publics,
- Les abords des écoles, bibliothèques, stades,
- Et tous les lieux d'accueil, de formation ou d'hébergement de mineurs.

👉 Le périmètre interdit est défini comme **un rayon de 10 mètres autour des accès publics des bâtiments concernés, uniquement sur le domaine public**. Cela ne s'applique donc pas à l'ensemble du pourtour du bâtiment, ni aux zones privées (FAQ officielle).

Ce qui change pour les employeurs

L'arrêté du 21 juillet impose de **nouveaux modèles de signalisation** en entreprise. Ainsi, à partir du 23 juillet 2025, les employeurs doivent :

- **Apposer une nouvelle signalétique conforme**, visible dans les locaux,
- **Afficher un message de prévention** ainsi que la référence légale et le numéro Tabac Info Service,
- Si un espace fumeur est aménagé : afficher une **signalisation spécifique** à son entrée.

📌 Les anciens panneaux restent **valides** à certaines conditions, s'ils ont été édités avant le 22 juillet 2025. Pour les espaces fumeurs, la tolérance est **limitée à six mois**, soit jusqu'au 22 janvier 2026.

💡 [Lire notre article complet pour tout comprendre](#)



Nouveau formulaire Cerfa sécurisé pour les arrêts de travail : une période de tolérance accordée cet été

Pour rappel, un décret du 28 juin 2025 impose, à partir du 1er juillet 2025, **l'utilisation d'un formulaire Cerfa papier sécurisé** pour tous les arrêts de travail prescrits ou renouvelés sous format papier. Cette mesure vise à lutter contre la fraude.

Modalités pratiques et période de tolérance

- Le professionnel de santé doit remettre **ce formulaire sécurisé** à l'assuré, qui l'envoie ensuite à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).
- **Une période de tolérance** est prévue pour juillet et août 2025, durant laquelle les formulaires non sécurisés seront encore acceptés, afin de laisser le temps aux professionnels de santé de s'approvisionner.
- **À partir de septembre 2025, les formulaires papier non sécurisés seront systématiquement rejetés par l'Assurance Maladie**, renvoyés au prescripteur, avec information au patient.

Recommandation et disponibilité

- L'Assurance Maladie recommande de **privilégier l'arrêt de travail dématérialisé**, plus sûr et pratique.
- **Les nouveaux formulaires sécurisés sont disponibles** à la commande depuis septembre 2024 via le site Amelipro.

 [Lire l'article dédié](#)

CDD multi-remplacement : clap de fin cet été

L'expérimentation encadrée par la loi du 21 décembre 2022 et le décret du 12 avril 2023, autorisant la conclusion d'un **CDD unique pour remplacer plusieurs salariés**, a pris fin le 13 avril 2025 sans être reconduite.

Ce qu'il faut retenir :

Dans les 68 secteurs concernés (médico-social, commerce alimentaire, métiers du sport, etc.), il est désormais **interdit** d'utiliser ce type de contrat pour remplacer simultanément plusieurs absents – en particulier durant les périodes de congés payés.

➡ À défaut, les risques de requalification sont bien réels.

Ce que révèle le rapport d'évaluation transmis au Parlement :

- Le secteur médico-social concentre plus des 2/3 des contrats signés.
- 63 % des CDD multi-remplacement ont été conclus en été, principalement pour gérer les congés payés.
- En moyenne, un contrat couvrait 2,6 remplacements, sans dérives majeures constatées.
- Plusieurs employeurs ont souligné que ce dispositif permettait de **limiter l'impact du bonus-malus sur la cotisation chômage**

Et maintenant ?

Une intégration de ce mécanisme dans le Code du travail serait bienvenue. Il répond à un **besoin réel de flexibilité pour certains secteurs** et offrirait une simplification précieuse du droit du travail en matière de gestion des absences.

L'actualité paie



Cotisations

La cotisation AGS reste fixée à 0,25 % au 1^{er} juillet 2025

Au 1er juillet 2025, le taux de cotisation de l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) reste fixé à 0,25 %. Cette décision a été prise par le conseil d'administration de l'AGS lors de sa réunion du 26 juin 2025.

Pour rappel, ce taux est en vigueur **depuis le 1er juillet 2024**, après avoir été relevé de 0,20 % (premier semestre 2024) à 0,25 %, alors qu'il était auparavant de 0,15 % entre juillet 2017 et décembre 2023.

Cette cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, s'applique sur une **assiette limitée à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un maximum de 15 700 € par mois en 2025** pour un salarié à temps plein.

Cotisations URSSAF : revalorisation du seuil de non-recouvrement et du remboursement des indus

Un décret du 25 juin 2025 relève le seuil en dessous duquel l'URSSAF peut renoncer à recouvrer ou rembourser des cotisations :

- **Nouveau seuil : 99 €** (contre 50 € auparavant), soit 2,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro supérieur.
- **Non-recouvrement** : les URSSAF peuvent désormais ne pas réclamer des sommes dues si elles sont inférieures à 99 €.
- **Remboursement des cotisations indues** : le délai pour en faire la demande reste de 3 ans, sauf pour les montants inférieurs à 99 €, où il est limité à 1 an.

 Ces mesures s'appliquent depuis le 28 juin 2025.

Référence : Décret n°2025-578 du 25 juin 2025.

Réforme des exonérations « apprentis » : revirement du BOSS sur la date de référence

Le BOSS (Bulletin officiel de la Sécurité sociale) revoit sa position sur **la date à retenir pour déterminer le régime d'exonération applicable aux contrats d'apprentissage**, dans le cadre de la réforme en vigueur depuis le 1er mars 2025. Il ne se réfère plus à la date de début d'exécution, mais à la date de signature, conformément à la loi.

📌 Contexte

La LFSS 2025 a instauré un **régime moins favorable** pour les contrats conclus à partir du 1er mars 2025 :

- exonération de cotisations salariales limitée à 50 % du SMIC (au lieu de 79 %) ;
- CSG/CRDS due au-delà de ce seuil.

🔄 Changement de doctrine

Jusqu'au 3 juillet 2025, l'administration appliquait **ce nouveau régime** selon la date de début d'exécution, excluant certains contrats pourtant signés avant le 1er mars.

Le BOSS corrige désormais sa position :

➡ **La date de signature prévaut.**

➡ **Les contrats signés avant le 1er mars bénéficient de l'ancien régime** (exonération jusqu'à 79 % du SMIC, pas de CSG/CRDS), même s'ils ont commencé après.



Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) : une intégration dans la DSN prévue pour 2026

Actuellement, la **Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)** est une formalité obligatoire que l'employeur doit effectuer avant toute embauche, **au plus tôt 8 jours avant la prise de poste**. Elle centralise plusieurs obligations (immatriculation, affiliation, demande de visite médicale, etc.) et se transmet aujourd'hui via les canaux classiques (EDI, API, EFI).

Ce qui change en 2026

À partir de 2026, il sera possible de **transmettre la DPAE directement via la DSN sous forme d'un signalement spécifique (nature de déclaration 10)**. Ce nouveau dispositif, annoncé par le GIP-MDS, sera disponible dans la version P26V01 de la norme DSN.

- Champ d'application initial : uniquement pour les **CDI et CDD relevant du régime général** (hors travail temporaire).
- Date et heure d'embauche : doivent être renseignées précisément.
- Période d'essai : à indiquer selon la durée initialement prévue (hors renouvellement).
- Références santé au travail : même logique que pour la DPAE classique (via le référentiel URSSAF).
- CRM fournis : un compte rendu métier (CRM) DPAE et un CRM identité seront mis à disposition après envoi.

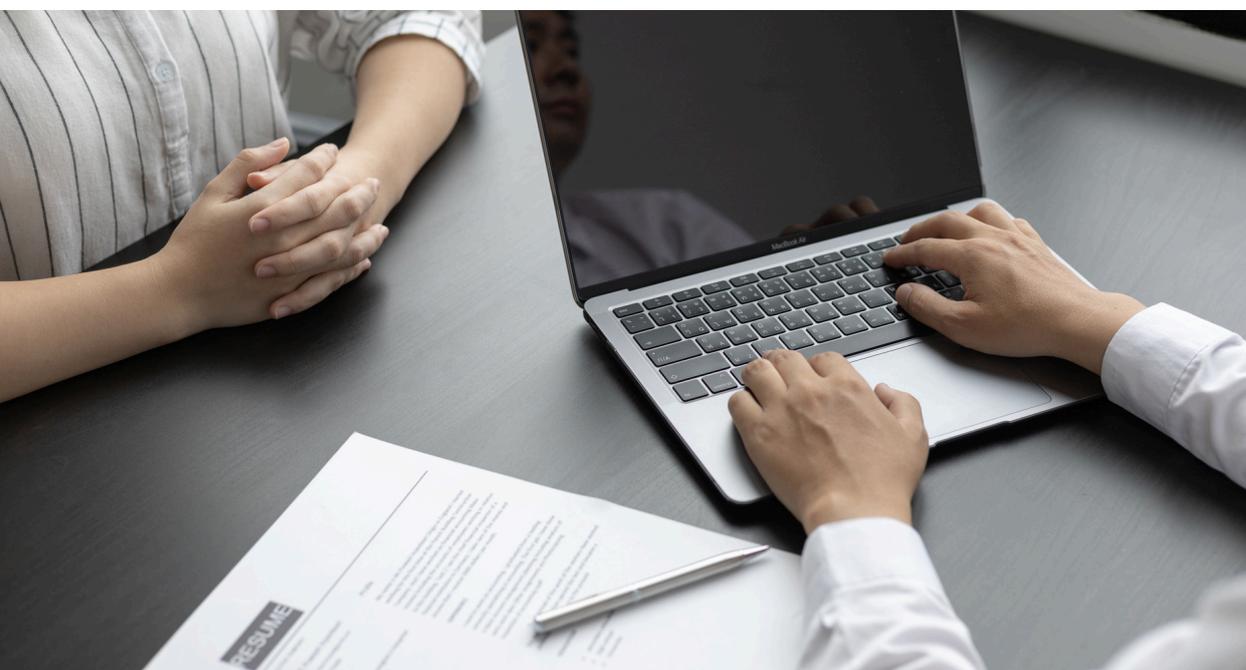
Coexistence avec les anciennes méthodes

Le signalement DPAE en DSN ne remplace pas immédiatement les canaux existants. Au démarrage, les employeurs pourront choisir entre la DSN et les canaux traditionnels.

! Important à noter

Ce signalement ne doit pas être confondu avec celui dit « **d'amorçage des données variables** », qui s'effectue après embauche et permet notamment de récupérer le taux de prélèvement à la source.

 [Lire notre article dédié](#)



Réforme des saisies des rémunérations : nouvelles règles au 1er juillet 2025

À partir du 1er juillet 2025, **la procédure de saisie des rémunérations sera confiée aux commissaires de justice**, qui remplaceront les greffes des tribunaux judiciaires comme interlocuteurs des employeurs.

Principaux changements

- **Fin des versements au greffe** : à compter du 1er juillet, les employeurs ne devront plus verser les sommes saisies au greffe du tribunal judiciaire. Tout paiement effectué après cette date sera rejeté.
- Les sommes versées au greffe **jusqu'au 30 juin 2025** seront réparties entre les créanciers avant le 1er octobre 2025.
- **Transmission des saisies en cours** : les procédures déjà engagées seront transmises aux commissaires de justice.
- Les saisies seront **suspendues** en attendant que les créanciers confirment, dans un délai de 3 mois, leur volonté de poursuivre la procédure selon les nouvelles règles.
- Si le créancier confirme, **un commissaire de justice répartiteur sera désigné** pour reprendre la saisie.

Rôle du commissaire de justice :

- Signifiera à l'employeur le procès-verbal de saisie.
- Gèrera la réception des sommes saisies et leur redistribution entre créanciers.
- Sera inscrit dans un registre national numérique des saisies.

Obligations des employeurs

- Jusqu'à réception du courrier du commissaire de justice répartiteur, l'employeur doit **cesser toute retenue sur salaire** liée à la saisie et verser l'intégralité du salaire au salarié.
- Il ne doit plus **effectuer de versement** au greffe ni au commissaire avant notification officielle.



A noter :

- **Les cessions de rémunérations** (lorsqu'un salarié cède volontairement une part de son salaire) ne sont pas modifiées et continuent de s'appliquer normalement.

 [Lire notre article](#)



Activité partielle à Mayotte : les taux majorés prolongés jusqu'au 30 septembre 2025

Suite au cyclone Chido qui a frappé Mayotte en décembre 2024, des taux dérogatoires d'indemnisation pour l'activité partielle ont été mis en place pour soutenir les entreprises et les salariés sinistrés.

◆ Taux en vigueur depuis le 14 décembre 2024 :

- 70 % de la rémunération horaire brute versée au salarié (au lieu de 60 %).
- 70 % remboursés à l'employeur (au lieu de 36 %).
- Plafond : 28,29 € / heure dans la limite de 4,5 SMIC.
- Minimum garanti : 8,10 € (contre 7,29 € habituellement).

◆ Ces taux, initialement prévus jusqu'au 31 mars 2025, ont été prolongés une première fois jusqu'au 30 juin, puis de nouveau jusqu'au 30 septembre 2025 (décret du 10 juillet 2025).



Les demandes d'indemnisation pour activité partielle à Mayotte restent donc éligibles à ces taux bonifiés jusqu'à fin septembre.

D'autres prolongations restent possibles jusqu'au 31 décembre 2025, selon l'évolution de la situation locale.

APLD rebond

APLD Rebond : les salariés auront bien droit à des points de retraite AGIRC-ARRCO

Dans une circulaire du 30 juin 2025, l'AGIRC-ARRCO confirme que les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R) pourront acquérir des points de retraite complémentaire, comme dans le cas de l'activité partielle classique.

◆ Rappel sur l'APLD Rebond

- Créée par la loi de finances pour 2025, l'APLD Rebond permet d'accompagner les entreprises confrontées à une réduction durable d'activité, sans mettre en péril leur pérennité.
- Elle s'applique aux accords transmis entre le 1er mars 2025 et le 28 février 2026.
- Ce dispositif offre des conditions d'indemnisation avantageuses, en échange d'engagements sur l'emploi et la formation.

✓ Des points AGIRC-ARRCO sans cotisations

- Comme pour l'activité partielle de droit commun, les salariés en APLD-R peuvent désormais acquérir des points de retraite complémentaire sans verser de cotisations.
- Ce droit s'applique si la durée d'activité partielle dépasse 60 heures dans l'année, entreprise par entreprise.
- Les points sont intégralement financés par le régime AGIRC-ARRCO.

Le saviez-vous ?



Congé payés

Congés payés et maladie : vers une mise en conformité du droit français ?

Le 18 juin 2025, la Commission européenne a lancé une **procédure d'infraction contre la France**, l'accusant de **non-conformité avec la directive européenne sur le temps de travail** (directive 2003/88/CE).

Elle reproche à la législation française de ne pas permettre aux salariés de **recupérer les jours de congés coïncidant avec un arrêt maladie**, contrairement au droit européen.

⚖️ **Le droit français : un vide juridique et une jurisprudence ancienne**

Actuellement, le Code du travail ne précise pas le traitement d'un arrêt maladie survenant pendant les congés.

La jurisprudence dominante (Cour de cassation) considère que :

- Le salarié reste en congé pendant son arrêt maladie.
- Il perçoit l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- Aucun report des congés n'est prévu, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Cette position, datant de plusieurs décennies, n'est plus en phase avec le droit européen.



🇪🇺 **Le droit européen : un principe clair de report**

Depuis un arrêt de 2012, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) juge qu'un salarié malade pendant ses congés doit pouvoir reporter les jours non pris, dans la limite du congé annuel minimal (4 semaines).

L'objectif : **permettre un véritable repos et garantir la santé des travailleurs.**

La France a **deux mois** pour répondre à la mise en demeure.

Sans réponse satisfaisante, la Commission pourra :

1. Émettre un avis motivé,
2. Puis, si nécessaire, saisir la CJUE.

IJSS et séjour à l'étranger : que dit la Cour de cassation ?

La question du droit aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour un salarié en arrêt maladie **séjournant temporairement à l'étranger** soulève des interrogations fréquentes. Deux arrêts récents de la Cour de cassation (5 juin 2025) clarifient la situation, notamment en distinguant les cas où un séjour à l'étranger empêche les contrôles de la CPAM.

📌 Rappel des faits

Deux affaires ont été portées devant la Cour :

1. **Premier cas** : un salarié en temps partiel thérapeutique s'est rendu à l'étranger **sans autorisation préalable de la CPAM**. La caisse a suspendu les IJSS, s'appuyant sur l'article 37, al. 9 du règlement intérieur des CPAM.
2. **Deuxième cas** : une assurée a perçu des IJSS alors qu'elle était en Tunisie, **avec l'accord de son médecin traitant**. La CPAM a demandé **le remboursement des sommes versées**, au motif qu'aucune autorisation n'avait été donnée pour ce séjour.

⚖️ Décision

- **Sur le premier cas, la Cour de cassation annule la suspension des IJSS** : l'article 37, al. 9 du règlement intérieur des CPAM, qui exigeait une autorisation de sortie du territoire, a été jugé illégal par le Conseil d'État. Ce fondement ne peut donc plus être invoqué.
- **Sur le second cas, la Cour valide la suspension des IJSS, non plus sur la base du règlement intérieur, mais parce que le séjour à l'étranger rendait impossible le contrôle de l'assurée par la CPAM**. Or, le code de la sécurité sociale impose que le bénéficiaire des IJSS reste joignable pour contrôle (article L. 323-6). Le fait que le médecin traitant ait autorisé le déplacement est jugé sans effet.



✅ Conclusion

Un salarié malade ne peut percevoir les IJSS pendant un séjour à l'étranger si ce séjour empêche les contrôles de la CPAM, même avec l'accord de son médecin.

Toutefois, la CPAM ne peut plus **exiger** une autorisation préalable de déplacement à l'étranger, car cette exigence, issue de son règlement intérieur, est désormais jugée illégale.

▶ En pratique : les IJSS peuvent être **suspendues** si l'assuré est injoignable pour contrôle, sauf si une convention internationale ou un règlement européen en dispose autrement.

Données personnelles et travail : les emails professionnels soumis au droit d'accès

Le droit d'accès aux données personnelles garanti par le RGPD s'applique-t-il aux emails professionnels du salarié ? La Cour de cassation a tranché cette question dans un arrêt du 14 juin 2023, en affirmant que les courriels professionnels peuvent relever du droit d'accès du salarié, sous conditions.

Rappel des faits

Un directeur associé **licencié pour faute grave** (comportements sexistes) saisit les prud'hommes et demande, dans ce cadre, à son ancien employeur la communication de l'ensemble de ses emails professionnels échangés pendant son contrat de travail.

L'employeur refuse, affirmant que :

- **Les courriels à caractère professionnel n'entrent pas dans le champ du RGPD.**
- **Les documents transmis (contrat, éléments de santé ou financiers) étaient suffisants.**

Décision

La Cour de cassation **rejette ces arguments** et précise les contours du droit d'accès aux emails :

- Les emails professionnels sont bien des **données personnelles**, car ils permettent d'identifier le salarié (nom, prénom, adresse email...).
- **Le salarié a le droit d'en obtenir communication**, incluant métadonnées et contenus.
- **L'employeur peut s'y opposer uniquement si cela porte atteinte aux droits et libertés d'autrui** (secret des affaires, vie privée, etc.).
- **L'employeur n'est pas obligé de transmettre les emails en intégralité** : un tableau récapitulatif ou un extrait structuré suffit si cela respecte les obligations du RGPD.



Conclusion

Les employeurs doivent désormais considérer les emails professionnels **comme des données personnelles** accessibles sur demande du salarié, même après la rupture du contrat. Ils ont l'obligation :

- De répondre **dans un délai d'un mois**,
- De procéder à **un équilibrage entre droit d'accès et protection des tiers**,
- Sous peine de **sanctions financières et de fragilisation en contentieux**.

Cet arrêt clarifie l'application du RGPD en entreprise et renforce les droits des salariés sur leurs données numériques professionnelles.

Que risque l'employeur qui rompt une période d'essai pour un motif discriminatoire ?

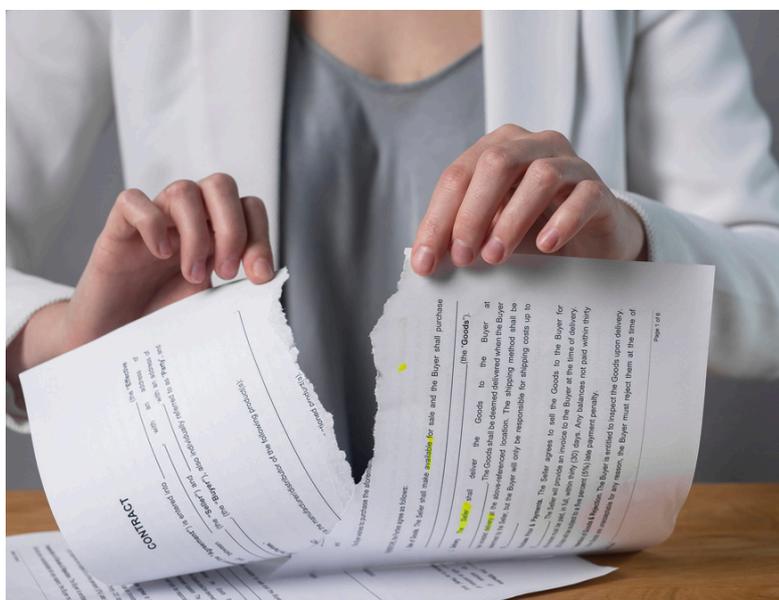
La rupture d'une période d'essai est **libre**, mais elle ne peut pas reposer **sur un motif discriminatoire**. La Cour de cassation a récemment **clarifié les sanctions encourues** par l'employeur en cas de rupture discriminatoire pendant la période d'essai.

Rappel des faits

Une salariée engagée en décembre 2013 est **arrêtée pour maladie** de janvier à août 2014. Son employeur **rompt sa période d'essai** en juillet 2014, pendant son arrêt maladie. La salariée saisit la justice **en estimant que la rupture est fondée sur un motif discriminatoire lié à son état de santé**. En appel, **la nullité de la rupture est reconnue** faute de justification objective de l'employeur.

Décision

La Cour de cassation, dans son arrêt du 25 juin 2025, confirme que **la rupture de la période d'essai pour motif discriminatoire est nulle**. Cependant, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité prévue pour licenciement nul (qui est d'au moins 6 mois de salaire). En revanche, il peut obtenir **des dommages-intérêts proportionnés au préjudice subi**. La Cour précise que les règles relatives au licenciement ne s'appliquent pas à la période d'essai et que la directive européenne invoquée par la salariée ne s'applique pas à la discrimination liée à l'état de santé.



Conclusion

En cas de rupture discriminatoire de la période d'essai, l'employeur risque d'être **condamné** à verser des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi, mais il n'a pas à verser l'indemnité prévue en cas de licenciement nul.

Cette jurisprudence confirme que la protection contre la discrimination s'applique dès la période d'essai, tout en adaptant la sanction aux spécificités de cette phase du contrat.



NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr