

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

### Congés payés et maladie

Après un premier épisode dont tout le monde se souvient et qui permet au salarié malade d'acquérir des congés payés, les juges français continuent de s'aligner sur les règles européennes auxquelles la France est soumise.

L'arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 précise deux points importants :

### Le droit au report

**Le congé de maladie et le congé payé n'ont pas la même finalité.**

En droit de l'Union européenne :

- L'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter.
- L'objectif du congé de maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé.

**Puisque la maladie l'empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce que ceux-ci soient reportés.**

En conséquence, lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il doit obtenir la « suspension de ses vacances », afin d'être placé en arrêt maladie.

Il bénéficie ainsi du report des jours de congés payés qui n'ont pas pu être pris de ce fait. Ce report est de droit **à condition que le salarié vous envoie un arrêt de travail.**

Le ministère du Travail précise que, dès lors que des jours de congés payés coïncident avec un arrêt maladie, ils font l'objet d'un report.



Ainsi, vous devez **informer votre salarié du délai de report de 15 mois** en lui indiquant le nombre de jours de congé dont il dispose, et de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

Le salarié étant en arrêt maladie et non plus en congé, un maintien de salaire peut être dû. Ce changement de statut peut donc représenter un coût supplémentaire.

### **Les congés payés comptent pour les heures supplémentaires**

**La prise de jours de congés payés au cours d'une semaine ne prive pas le salarié d'heures supplémentaires, même s'il n'a pas réellement accompli la durée légale (35h).**

Bien que le Code du travail assimile la prise de congés payés à du temps de travail effectif pour l'acquisition de jours de congés payés, il en va autrement en matière de temps de travail.

En effet, selon le Code du travail, les congés payés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ils ne sont donc pas pris en compte pour apprécier le temps de travail du salarié.

Ce principe a pour effet de priver les salariés du paiement de leurs heures supplémentaires lorsqu'ils s'absentent pour prendre leurs congés, ce qui peut les inciter à ne pas vouloir prendre de congés.

Or, selon le droit de l'Union européenne (UE), toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation, compte tenu de la primauté du droit européen, écarte donc la règle de droit français en la matière qu'elle juge non conforme au droit de l'UE.

Ainsi, pour la Cour de cassation qui s'aligne désormais sur le droit de l'UE, **un salarié qui prend des**

**congés payés peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.**

### **Pouvez-vous imposer la prise des jours reportés immédiatement après l'arrêt maladie ?**

Si vous êtes tout à fait libre de fixer les nouvelles dates des congés reportés, vous devrez néanmoins respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 mois**. Autrement dit, pour imposer un départ en congés le 1<sup>er</sup> septembre, vous devez informer le salarié au plus tard le 31 juillet.

Certaines situations devront être étudiées **au cas par cas**. Il en va ainsi de l'octroi des jours de fractionnement, ou encore lorsque le salarié ne peut pas bénéficier de 12 jours ouvrables consécutifs au titre du congé principal.

### **Notre conseil :**

Ces nouvelles règles peuvent être confuses tant elles peuvent changer de vos habitudes, n'hésitez pas à vous faire accompagner de votre juriste en droit social ou gestionnaire de paie pour éviter les litiges avec vos salariés.

### **Documents de fin de contrat : quel délai pour leur remise au salarié en l'absence de préavis ?**

**En cas de remise tardive, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts résultant du préjudice subi.**

Les documents de fin de contrat tels que l'attestation destinée à l'assurance chômage et le certificat de travail doivent être délivrés au salarié **à l'expiration du contrat de travail**, pour lui permettre de faire valoir ses droits aux prestations sociales.

En cas de licenciement pour faute grave, compte tenu de l'absence de préavis, l'employeur doit lui remettre, ou tenir à sa disposition, l'entièreté de ces documents **dès la notification de son licenciement**.

Dans cette affaire, la salariée licenciée pour faute grave le 9 avril 2018, s'est vue remettre les documents de fin de contrat en date du 6 juin 2018, l'employeur ayant, à tort, attendu l'expiration d'un préavis inexistant.

*Source : Cass. soc. 3 septembre 2025, n° 24-16546*

### **CDD « d'usage » : quels sont les secteurs concernés ?**

Les conditions de recours à ce contrat sont strictes.

Un CDD « d'usage » ne peut être conclu **que dans certains secteurs d'activité**, définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu.

Parmi les secteurs listés par décret, figurent les activités du spectacle, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique.

L'activité d'une association, dont le but est la protection de l'environnement, peut-elle être rattachée au secteur de l'action culturelle ?

Les juges répondent par la négative.

Le recours au CDD d'usage n'étant pas permis, faute de texte conventionnel, le salarié, qui avait conclu 107 CDD « d'usage » en 19 ans, pouvait légitimement former une demande de requalification de la relation de travail en CDI.

*Source : Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-23716*

# Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

## Responsabilités des salariés : entre cadre juridique et bonnes pratiques



Dans le quotidien de l'entreprise, les responsabilités des salariés sont au cœur des enjeux juridiques et managériaux.

Comprendre leur portée, les encadrer et les formaliser est essentiel pour prévenir les risques et sécuriser les relations de travail.

### Un cadre juridique structurant

La responsabilité du salarié peut être engagée sous trois formes : **pénale, civile et contractuelle**. La responsabilité pénale intervient en cas d'**infractions commises dans le cadre du travail** (vol, négligence grave, mise en danger d'autrui). La responsabilité civile concerne les **dommages causés à des tiers**, tandis que la responsabilité contractuelle découle du **non-respect des obligations du contrat de travail**.

L'employeur peut également être tenu responsable des actes de ses salariés, sauf si ces derniers ont agi hors de leurs fonctions,

sans autorisation et à des fins personnelles.

### La délégation de pouvoir : un outil de répartition des responsabilités

Pour les cadres et managers, la **délégation de pouvoir** est un mécanisme juridique permettant au dirigeant de **transférer certaines de ses attributions** à un salarié compétent. Elle doit être formalisée **par écrit** et respecter des conditions strictes : compétence, autorité et moyens du délégataire. Une délégation bien construite permet de **clarifier les responsabilités**, notamment en matière de sécurité, conformité ou gestion du personnel, et peut **exonérer le dirigeant de sa responsabilité pénale** en cas de manquement.

### Formaliser pour mieux prévenir

La formalisation des responsabilités est une démarche RH essentielle. Elle passe par des **entre-**

**tiens réguliers**, obligatoires tous les deux ans, et un **état des lieux** tous les six ans. Ces entretiens permettent d'évaluer les compétences, les perspectives d'évolution, mais aussi de rappeler les attentes et les responsabilités liées au poste.

Au-delà de l'obligation légale, ces échanges sont l'occasion de documenter les responsabilités confiées, notamment en cas de délégation ou de prise de fonction.

**Il est vivement recommandé de rédiger des comptes-rendus, des feuilles de route ou des avenants au contrat pour sécuriser les engagements réciproques.**

### Une culture de la responsabilité partagée

Responsabiliser les salariés ne signifie pas les exposer seuls aux risques. Il s'agit de construire une **culture de la responsabilité partagée**, fondée sur la clarté des rôles, la formation, et le dialogue. L'écrit devient alors un **outil de prévention, de traçabilité et de protection**, tant pour l'employeur que pour le salarié.

En résumé, articuler le droit du travail avec les pratiques RH permet de sécuriser les responsabilités, de prévenir les litiges et de renforcer la confiance dans l'organisation. **Formaliser, déléguer, suivre : trois leviers pour une gestion responsable et sereine des ressources humaines.**

# Réponses à vos questions



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

## Quelle est la réglementation applicable aux moments conviviaux organisés en entreprise et quels sont les pièges à éviter ?

Afterwork, team building, séminaire, pot ... Autant de terminologies différentes pour un objectif commun : créer du lien entre collègues. Si ces derniers sont sans conteste positifs pour l'ambiance et le climat social de l'entreprise, ils peuvent parfois soulever certaines problématiques et questions pratiques.

### Ces moments conviviaux doivent-ils être considérés comme du temps de travail effectif ?

Le temps de travail effectif est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Partant de cette définition, si la participation du salarié est facultative, que l'activité a lieu en dehors du temps de travail habituel (fin de journée, soirée, week-end...) et qu'il s'agit d'une activité récréative ou festive sans lien direct avec les tâches professionnelles, alors cette activité **n'est pas du temps de travail effectif**.

Sous réserve de respecter ces **3 conditions**, ces moments conviviaux ne donnent donc pas lieu à rémunération et les salariés ne peuvent pas vous réclamer

d'heures supplémentaires à ce titre.

**S'il manque une de ces 3 conditions, alors le risque de requalification en temps de travail effectif par vos salariés est réel.** Ce moment devra dès lors être rémunéré et respecter les durées maximales de travail et les temps de repos.

### Puis-je prendre en charge les coûts d'une sortie récréative ?

Lorsque vous prenez en charge des dépenses normalement à la charge de vos salariés, ces sommes sont considérées comme des **avantages en nature**, et donc **soumises aux charges sociales**, au même titre qu'un salaire.

Pour éviter la requalification par l'URSSAF / MSA en avantage en nature, il est essentiel de pouvoir justifier que la prise en charge d'un moment récréatif est connexe avec un moment d'échanges sur l'entreprise. Un des indices retenus est la présence ou non des membres de la famille du salarié.

### Puis-je sanctionner mon salarié en raison de son comportement inapproprié lors d'un événement d'entreprise ?

Pendant les moments conviviaux d'entreprise, s'il s'agit de temps de travail effectif, alors le comportement répréhensible d'un salarié **pourra être sanctionné**. La sanction choisie devra toutefois être **proportionnée à la faute commise**. Ainsi, en fonction de sa gravité, la sanction pourra aller du simple avertissement au licenciement pour faute grave ou lourde.

Au contraire, un fait relevant de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier une sanction disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail.

Lorsque l'évènement a lieu en dehors du temps de travail effectif mais présente toutefois un lien avec votre entreprise, **toute la difficulté est de dissocier ce qui relève de la vie professionnelle de ce qui relève de la vie privée du salarié**.

Ces événements conviviaux sont bien entendu des moments privilégiés, mais n'hésitez pas à en parler à vos juristes en droit social qui vous aideront à les cadrer.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

#### Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

#### Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

#### Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock ; Freepik