

DROIT SOCIAL

- Précisions sur le droit au report des congés payés
- Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 en matière sociale
- Tableau comparatif 2025/2026 des réductions de cotisations patronales

ACTUALITÉ JURIDIQUE

DROIT SOCIAL

Précisions sur le droit au report des congés payés

Nous revenons ici à propos du droit des salariés au report de leurs congés payés lorsque cette période coïncide avec un arrêt maladie. Sujet déjà évoqué dans notre *Scop Info* du 1^{er} octobre 2025.

En effet, à l'occasion d'un nouvel [arrêt en date du 13 novembre 2025](#), la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur l'application des articles [L 3141-19-1](#) et [L3141-21-1](#) du Code du travail qui énoncent que lorsqu'un salarié, à l'occasion d'une période de maladie, a acquis des congés payés, ceux-ci sont reportés sur une période de 15 mois (ou plus, en cas d'accord d'entreprise ou de branche plus favorables aux salariés). A défaut d'exercice de ce droit à congé, il est possible pour l'employeur de constater la perte des droits.

Par cette décision, la Cour de cassation a choisi d'encadrer ces dispositions en établissant le principe selon lequel l'employeur ne peut invoquer la perte des congés reportés qu'en justifiant avoir, en temps utile, permis au salarié de prendre ces congés à compter de son retour dans l'entreprise.

Cette position s'appuie notamment sur la jurisprudence européenne. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après CJUE) a préalablement pris position en conditionnant la perte automatique du droit au congé payé à la vérification que le salarié ait été en mesure d'exercer ce droit ([arrêt du 22 septembre 2022, affaires 518/20 et 727/20](#)). Bien que la CJUE ait pu valider la perte de congés cumulés sur plusieurs périodes à l'issue d'une période de 15 mois, ([arrêt du 29 novembre 2017 affaire 214/16](#)) elle a également décidé que ces congés ne sont pas perdus, lorsqu'au cours d'une année, le salarié a travaillé puis a subi une incapacité de travail et que l'employeur n'a pas mis en œuvre les diligences nécessaires permettant l'exercice du droit à congé ([arrêt du 22 septembre 2022, affaires 518/20 et 727/20 précité](#)).

Ainsi, lorsqu'une période travaillée recouvre la période de report des congés, la perte de ces congés ne peut être actée que lorsque l'employeur a pris les dispositions assurant au salarié la possibilité de poser ces congés.

Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 en matière sociale

> Activités sociales et culturelles du comité sociale économique (CSE)

Par un [arrêt du 3 avril 2024](#) interdisant la possibilité de mettre en place une condition d'ancienneté pour le bénéfice des prestations sociales et culturelles servies aux salariés par le CSE, la Cour de cassation est venue remettre en cause la position antérieure de l'administration autorisant l'application d'une telle condition d'ancienneté.

En application de la solution posée par la Cour de cassation, l'URSSAF ([Guide URSSAF CSE 2025 page 4](#)) a dès lors accordé aux CSE et employeurs concernés un délai de mise en conformité avec cette interdiction, en s'abstenant de tout redressement jusqu'au 31 décembre 2025. En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2026, l'absence de mise en conformité avec cette interdiction de mettre en place un critère d'ancienneté expose l'entreprise négligente à une sanction financière.

> Nouvelles règles déclaratives relatives aux cotisations maladie et famille

La réforme des allègements généraux entre dans sa deuxième phase au 1^{er} janvier 2026 (article 18 de la [loi du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale](#) et [décret du 4 septembre 2025](#)).

A titre de rappel, en 2025, une baisse des plafonds de rémunérations pour bénéficier des taux réduits de cotisation a été mise en place. Ainsi le plafond est passé à 2,25 Smic contre 2,5 Smic pour la cotisation maladie et à 3,3 Smic contre 3,5 Smic pour la cotisation d'allocations familiales.

Par ailleurs, le plafond de la rémunération ouvrant droit à la réduction générale des cotisations patronales a été précisé et fixé à 2 882,88 euros bruts par mois au cours de cette année 2025.

A compter du 1^{er} janvier 2026, la réduction des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales disparaît sauf si l'entreprise bénéficie d'une réduction dégressive particulière autre que la réduction générale.

En contrepartie, la réduction générale des cotisations patronales a été refondu en une réduction générale dégressive unique (RGDU) qui sera dégressive jusqu'à 3 Smic.

> Tableau comparatif 2025/2026 des réductions de cotisations patronales

2025	2026
en dessous de 1,6 Smic, les trois allègements s'appliquent (réduction générale, réduction du taux des cotisations maladie et famille)	en deçà de 3 Smic, la réduction générale dégressive unique s'appliquera
de 1,6 Smic à moins de 2,25 Smic, seules les réductions des taux des cotisations maladie et famille sont applicables.	
de 2,25 Smic à moins de 3,3 Smic, seule la réduction du taux de la cotisation famille est éligible.	