

Octobre 2025 - Numéro #34



## >> Maladie pendant les congés payés : la Cour de cassation confirme le droit au report des jours de congés

La Cour de cassation vient de mettre fin à une jurisprudence vieille de près de 30 ans : désormais, lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il peut en demander le report, à condition d'avoir notifié son arrêt de travail à l'employeur (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732).

**Cette décision aligne le droit français sur le droit européen**, qui distingue clairement les finalités du congé payé (détente et loisirs) et de l'arrêt maladie (guérison et repos forcé).

**Cette évolution modifie la gestion des congés payés.** En cas d'arrêt maladie pendant des congés :

- >> L'employeur doit être informé dans les délais légaux ou conventionnels de l'arrêt maladie ;
- >> Le contrat de travail est suspendu par l'arrêt maladie, et non plus par les congés ;
- >> Les jours de congés qui coïncident avec l'arrêt doivent être reconstitués dans le compteur du salarié ;
- >> Le salarié pourra les prendre ultérieurement, conformément à la législation en vigueur.

## >> Licenciement pour faute grave : la remise immédiate des documents de fin de contrat est impérative

Un arrêt récent de la Cour de cassation rappelle une règle essentielle : en cas de licenciement pour faute grave, les documents de fin de contrat doivent être remis au salarié immédiatement, c'est-à-dire le jour de la notification du licenciement. L'employeur ne doit pas attendre la fin du préavis théorique (Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-16.546).

Même si le salarié ne prouve pas de préjudice, le simple retard peut ouvrir droit à indemnisation.

Ce manquement peut :

- >> Retarder l'ouverture des droits au chômage ;

- >> Engendrer un contentieux prud'homal inutile ;
- >> Donner lieu à une condamnation.

**Bon réflexe à adopter** : En cas de départ, anticipez et préparez les documents de fin de contrat dès le jour de sortie, sous peine d'engager votre responsabilité.

## >> PMA et adoption : de nouveaux droits pour les salariés engagés dans un projet parental

Depuis le 2 juillet 2025, la loi n° 2025-595 élargit significativement la protection des salariés engagés dans un projet de parentalité, qu'il s'agisse de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'adoption. Cette réforme, souvent comparée à la protection maternité, impose de nouvelles obligations à l'employeur.

**Une protection juridique renforcée pour tous les salariés** : Jusqu'à présent, seule la femme salariée engagée dans une PMA bénéficiait d'une protection spécifique. La loi étend désormais ces droits :

- >> À tous les salariés, hommes comme femmes, engagés dans une PMA ou une adoption ;
- >> Avec interdiction de discriminer à l'embauche, lors d'une mutation, d'un licenciement ou en période d'essai ;
- >> Et en cas de litige, la charge de la preuve est inversée : c'est à l'employeur de démontrer que sa décision n'est pas liée au projet parental.

**Des autorisations d'absence élargies** : Les salariés concernés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées et comptabilisées comme temps de travail effectif :

- >> Pour se rendre à des actes médicaux liés à une PMA, y compris les hommes concernés par des traitements d'infertilité ;
- >> Pour accompagner leur conjoint ou partenaire dans ces démarches (sans distinction de genre ou de statut conjugal) ;
- >> Pour les entretiens obligatoires dans le cadre d'une procédure d'adoption (applicables dès parution du décret attendu).



## Le Chiffre de l'Actu

### Refus de CDI en fin de CDD ou mission : les règles sont validées

Le Conseil d'État confirme : 2 refus de CDI = pas de chômage.

Le 18 juillet 2025, le dispositif issu de la loi « Marché du travail » a été jugé légal : un salarié en fin de CDD ou de mission d'intérim qui refuse deux propositions de CDI ne pourra prétendre aux allocations chômage, sous respect de certaines conditions :

# 2

- >> Vous devez proposer le CDI par écrit avant la fin du contrat, avec un délai de réflexion raisonnable.
- >> La proposition doit concerner un emploi similaire sur le même lieu de travail, avec une rémunération et une durée de travail équivalentes au précédent contrat.
- >> En cas de refus exprès ou tacite, vous devez en informer France Travail, sans que cela engage votre responsabilité.
- >> Votre rôle est uniquement déclaratif.



### Recruter sans biais, mission impossible ?

Pas vraiment... mais encore faut-il les connaître pour mieux s'en détacher.

En recrutement, nos décisions sont (trop souvent) influencées par nos biais cognitifs, ces mécanismes de la pensée qui entraînent une déviation de notre jugement.

Bonne nouvelle : en prendre conscience, c'est déjà réduire leur impact.

Voici 5 biais à garder en tête lors d'un recrutement :

1. **Biais de similarité** : On privilégie inconsciemment les candidats qui nous ressemblent (même parcours, mêmes âges...) ;
2. **Effet de halo** : Un détail positif (ex : une école prestigieuse) peut occulter les points faibles du profil ;
3. **Biais d'ancrage** : Se baser excessivement sur la première information reçue ;
4. **Biais de confirmation** : On cherche des arguments qui confirment notre première impression... et on néglige le reste ;
5. **Biais de représentativité** : Des idées préconçues liées à l'âge, au genre, à l'origine ou au parcours influencent le jugement.

#### Le conseil de SDH Conseil :

La meilleure façon de s'en détacher, c'est d'apprendre à les identifier.

*SDH Conseil* vous accompagne pour structurer vos recrutements pour des choix plus justes, plus objectifs, et surtout plus performants.

Un besoin en recrutement ? Contactez votre gestionnaire de paie qui vous mettra en relation avec *SDH Conseil*.



## CUMUL EMPLOI-RETRAITE : VOS SALARIÉS PEUVENT TRAVAILLER... TOUT EN TOUCHANT LEUR PENSION

Bonne nouvelle : il est possible de reprendre (ou de continuer) une activité professionnelle après la retraite, tout en percevant sa pension. C'est ce qu'on appelle le cumul emploi-retraite.

Mais attention, toutes les situations ne se valent pas : **il existe deux types de cumul, avec des règles bien différentes.**

### Le cumul emploi-retraite intégral : la liberté totale

Un salarié peut cumuler 100 % de sa pension de retraite avec une nouvelle rémunération, sans limite de revenus, s'il remplit ces 3 conditions :

1. Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (ex. : 62 ans et 6 mois pour la génération 1962, 62 ans et 9 mois pour 1963, etc.) ;
2. Avoir obtenu la retraite à taux plein ;
3. Avoir liquidé tous ses régimes de retraite (base + complémentaires).

### Le cumul emploi-retraite plafonné : sous conditions

Si l'une des 3 conditions ci-dessus n'est pas remplie, le cumul est possible mais plafonné.

En clair : les revenus (salaire + pensions) ne doivent pas dépasser un certain montant, qui varie selon les situations, par exemple :

- >> Pour le régime de base : salaire mensuel moyen soumis à CSG des 3 derniers mois d'activité ou 160 % du Smic horaire sur la base de 1 820 heures/12 (soit 2 882,88 €/mois au 1-1-2025) ;
- >> Pour le régime complémentaire Agirc-Arrco : 160 % du Smic ou le dernier salaire normal d'activité cotisé auprès de l'Agirc-Arrco ou le salaire moyen cotisé des 10 dernières années d'activité.

En cas de dépassement, les pensions peuvent être réduites ou suspendues. Le salarié doit prévenir sa caisse de retraite.

### Peut-on retravailler pour son ancien employeur ?

Oui, mais les règles varient :

- >> Cumul intégral : la reprise peut être immédiate, mais le salarié ne pourra pas acquérir de nouveaux droits à la retraite de base avant 6 mois ;

- >> Cumul plafonné : un délai de 6 mois est obligatoire avant de retravailler pour son ancien employeur, sinon la pension de base est suspendue.

### Quelles conséquences sur la paie ?

Aucune différence ! Le salarié retraité est traité comme un salarié classique :

- >> Même droits (rémunération, congés, ...) ;
- >> Même cotisations sociales (y compris chômage et retraite) ;
- >> Même affiliation à la prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire ;
- >> L'ancienneté repart à zéro en cas de réembauche (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).



### Et les indemnités de fin de contrat ?

Un salarié ne peut toucher qu'une seule indemnité de départ à la retraite (celle versée au moment de la première liquidation de ses droits).

Mais en cas de licenciement, rupture conventionnelle ou fin de CDD, les indemnités de fin de contrat sont dues normalement.

### Besoin d'aide pour embaucher un retraité ?

Le cumul emploi-retraite peut être une vraie opportunité pour votre entreprise... à condition de bien respecter les règles ! Il est impératif que le salarié contacte les organismes retraites pour se renseigner sur ses droits.