

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois



Par Kevin TORTIL

Juriste Droit Social



### Congés payés : pensez à vous mettre à jour

À l'approche de la date butoir du 31 mai, il est essentiel de **vérifier que tous les salariés ont bien pris leurs congés payés** acquis au titre de l'exercice précédent.

En effet, la loi ne permet pas à l'employeur de verser une indemnité compensatrice de congés payés pour des jours non pris, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Même si un salarié en fait la demande, **le paiement des congés non pris n'est pas autorisé**, car ces jours ont pour objectif de garantir le repos effectif.

Si des contraintes d'organisation ou des impératifs liés à l'activité de l'entreprise ont empêché certains salariés de poser leurs congés dans les temps, il est toutefois possible de convenir d'un report sur les premières semaines de juin, à condition que cela reste exceptionnel et dûment justifié.

### Rappel : congés payés et maladie

La loi du 22 avril 2024 a modifié les règles d'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie, alignant le droit français sur la directive européenne.

**Désormais, les salariés acquièrent des congés payés même en cas d'arrêt maladie**, qu'il soit d'origine professionnelle ou non.

Pour les arrêts non professionnels, l'acquisition est de 2 jours ouvrables par mois, soit 24 jours ouvrables par an.

Pour les arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'acquisition est de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables par an.

Les congés non pris en raison d'un arrêt maladie **peuvent être reportés sur une période de 15 mois** à partir de la reprise du travail.

### Quelles actions mener ?

Intégrez les périodes d'arrêt maladie dans le calcul des droits à congés payés et mettez à jour les compteurs de congés.

Pensez à communiquer à vos salariés le nombre de jours de congés dont ils disposent et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

### Frais professionnels

Les **barèmes kilométriques 2025** restent identiques à ceux de l'année dernière. Retrouvez les [ici](#).

## Autorisation de conduite et habilitation électrique : nouvelles règles médicales

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025, les salariés affectés à un poste nécessitant une autorisation de conduite (engins de levage, etc.) ou une habilitation électrique **ne seront plus soumis au suivi individuel renforcé de leur état de santé.**

À la place, ils devront présenter une **attestation médicale** délivrée par le médecin du travail.

Cette attestation, **valable 5 ans**, certifie l'absence de contre-indications médicales à l'exercice du poste. Elle devra être conservée par l'employeur et pourra être demandée par l'inspection du travail ou les organismes de prévention.

Cette simplification vise à optimiser les ressources médicales des services de santé au travail, afin de les concentrer sur les postes véritablement à risque.

En cas de refus d'attestation, le salarié ou l'employeur pourra saisir le conseil de prud'hommes selon une procédure accélérée. Le médecin du travail, bien qu'informé, ne sera pas partie au litige.

## Respectez-vous votre obligation de vigilance ?

La vie des affaires implique la multiplication des contacts avec différentes entreprises. À ce titre, les engagements contractuels doivent veiller au respect de l'**obligation de vigilance**, faute de quoi, votre responsabilité de chef d'entreprise pourrait être engagée.



### En quoi consiste cette obligation ?

Pour tout contrat d'au moins 5 000 € HT conclu en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, **vous devez vérifier** (en tant que donneur d'ordre) que votre cocontractant :

- Respecte les conditions d'immatriculation au RCS (Registre du commerce et des sociétés) ou au RNE (Registre national des entreprises)
- Soit à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations sociales.

À cette fin, le cocontractant remet **une attestation de vigilance**, dont l'authenticité peut être vérifiée [ici](#).

### À quel moment doit-on opérer ces vérifications ?

Vous devez opérer les vérifications au moment de la conclusion du contrat et ensuite, tous les 6 mois.

Cette obligation s'applique que votre cocontractant soit établi en France ou à l'étranger.

### Comment est sanctionné le défaut de l'obligation de vigilance ?

Si le cocontractant se livre à du **travail dissimulé**, les risques principaux sont les suivants :

- Paiement solidaire des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale
- Annulation des réductions ou exonérations de cotisations dont vous avez pu bénéficier au titre des rémunérations versées à vos salariés.

Le défaut de l'obligation de vigilance est lié à des infractions pénales et vous expose à de lourdes sanctions.

### Les exonérations de cotisations pour les apprentis

Les exonérations de cotisations salariales et de CSG/CRDS dont bénéficient les apprentis sont réduites pour tous les contrats signés **à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025** (cf. lettre aux employeurs de mars 2025).

# Réglementation



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

## Les points d'attention en cas de travail à temps partiel

Si le travail à temps partiel offre une flexibilité appréciée tant côté employeur que côté salarié, il est encadré par un ensemble de règles précises qui visent à protéger les droits des salariés.

### Durée minimale de travail

En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée minimale de travail est fixée à **24 heures par semaine**. Par dérogation, une durée inférieure peut toutefois être :

- prévue par une convention ou un accord de branche étendus
- demandée par des salariés, notamment pour faire face à des **contraintes** personnelles
- accordée de droit, sur demande, aux salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

La durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni à ceux conclus pour remplacer un salarié.

### Répartition des heures de travail

Il existe **3 formes de répartition** du travail à temps partiel :

- Hebdomadaire. Il s'agit de la forme traditionnelle du travail à temps partiel ;
- Mensuelle ;

- Sur tout ou partie de l'année : cette modalité n'est pas étudiée dans le présent article.

Sauf dans le secteur de l'aide à domicile, dans les deux premiers cas, **le contrat de travail doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine** (pour les contrats établis sur une base hebdomadaire) **ou les semaines du mois** (pour les contrats établis sur une base mensuelle).

En revanche, l'employeur n'est pas tenu de mentionner les horaires de travail pour chaque journée.

**A noter** : les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail à temps partiel.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur :

- en l'absence d'accord collectif, à **1/10<sup>e</sup>** de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue à son contrat ;
- ou à un plafond plus élevé, prévu par une convention ou un

accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise, qui ne peut excéder **1/3** de la durée du travail contractuelle.

**Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.**

Chaque heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire égale à :

- 10 % pour celles n'excédant pas le 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % pour celles accomplies entre le 1/10<sup>e</sup> et le tiers de cette même durée.

Une convention ou un accord de branche étendu peuvent prévoir un taux inférieur mais au moins égal à 10 %.

**Il n'est pas possible de remplacer le paiement des heures complémentaires par l'octroi d'un repos.**

En cas de non-respect de ces dispositions, la sanction est la requalification du contrat en contrat à temps plein.

**A noter** : lorsque l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures hebdomadaires au moins sur 12 semaines consécutives, le salarié peut demander une réévaluation définitive de sa durée contractuelle de travail.

# Réponses à vos questions



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

## Est-il possible de dépasser les limites d'heures complémentaires prévues par le code du travail ou votre convention collective ?

**Oui**, en rédigeant un **avenant complément d'heures**.

Une convention ou un accord de branche étendu, peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, **d'augmenter temporairement la durée du travail prévue**. L'avenant lui permet ainsi de dépasser le plafond accordé au titre des heures complémentaires.

Exemple : un salarié ayant une durée hebdomadaire contractuelle de travail de 24 heures, pourra faire 2,40 heures complémentaires, soit 26,40 heures maximum par semaine.

**Si votre convention collective le prévoit**, vous pourriez convenir avec ce salarié d'augmenter sa durée hebdomadaire de travail à 34 heures par exemple, en signant ensemble un avenant à son contrat de travail, **d'application temporaire**.

Pendant la période d'application de cet avenant, le temps de travail du salarié ne sera plus limité à 26,40 heures puisque sa durée hebdomadaire de travail contractuelle sera désormais de 34 heures.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures **ne sont pas majorées**, sauf si cela est prévu par la convention ou l'accord collectif.

**Seules les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée contractuelle fixée par avenant seront considérées comme des heures complémentaires** rémunérées à un taux majoré prévu par votre convention collective.

Pour savoir si vous pouvez mettre en place cette solution avec vos salariés à temps partiel, permettant plus de souplesse, sans majoration des taux horaire, **il convient d'aller vérifier que votre convention collective le prévoit, condition sine qua non**.

L'avenant proposé par écrit au salarié devra mentionner sa durée d'application, le nombre d'heures de travail, ainsi que leur répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. **À défaut, l'entreprise s'expose à une requalification du contrat à temps partiel en temps complet**.

Votre convention collective vous indiquera le nombre maximal d'avenants pouvant ainsi être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié.

**Attention**, il est aussi possible que votre convention collective prévoit une majoration de ces heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale.

### Deux précisions importantes :

- Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant complément d'heures **ne pourront amener le salarié à atteindre la durée légale du travail**, soit 35 heures par semaine.
- **Les heures effectuées au-delà de la durée déterminée par l'avenant redeviennent des heures complémentaires** et doivent être payées au minimum au taux majoré.

### Le conseil du juriste

Un avenant complément d'heures doit être conclu d'un commun accord entre le collaborateur et l'employeur et doit respecter les dispositions prévues par votre convention collective.

**Il doit donc être rédigé avec précision.**

Votre juriste en droit social est à votre disposition pour vous accompagner dans sa mise en place.

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