

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Abaissement de l'âge d'accès au dispositif retraite progressive

Actuellement, la retraite progressive est accessible aux salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite abaissé de 2 ans, soit 62 ans pour les assurés nés à partir de 1968, et qui totalisent au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse. Ce dispositif leur permet ainsi de continuer à exercer une activité salariée comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein tout en percevant une fraction de leur pension de retraite.

Un Décret du 15 juillet 2025 abaisse l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans tout en maintenant les 150 trimestres, quelle que soit l'année de naissance de l'assuré. Cet abaissement de l'âge est toutefois **applicable uniquement pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025**.

Cette nouvelle mesure bénéficie à l'ensemble des assurés : salariés du secteur privé, salariés et non-salariés agricoles, professions libérales et avocats.

Il est possible de refuser aux salariés une telle demande mais attention, dans un délai de 2 mois et sous réserve de pouvoir justifier d'une incompatibilité de la durée du travail avec l'activité économique de l'entreprise.

Clarification de la position de l'URSSAF sur le régime d'exonération des cotisations sociales des apprentis

Les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} mars 2025 bénéficient d'une exonération de cotisations sociales salariales moins avantageuse qu'avant. En effet, les contrats conclus depuis cette date ouvrent droit à une exonération de cotisations salariales de :

- La totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 50 % du Smic au titre du mois considéré (au lieu de 79 % auparavant),
- CSG-CRDS dans la limite de 50 % du Smic (au lieu d'une exonération totale de CSG-CRDS auparavant).

Jusqu'à présent, un doute subsistait sur l'application du nouveau régime au regard des dates de conclusion des contrats et du début de leur exécution.

Dans un communiqué du 3 juillet, **l'URSSAF précise que l'application du régime d'exonération est fonction de la date de conclusion et non pas de la date d'exécution.**

Par exemple un contrat signé le 15 février pour un démarrage le 1^{er} septembre bénéficiera de l'ancien régime. Un contrat signé le 15 mars avec un démarrage le 1^{er} septembre sera soumis au nouveau régime.



Attention au licenciement verbal

Le 11 juin 2025, la Cour de Cassation considère que l'employeur qui demande à un salarié en arrêt de travail de lui remettre son véhicule de fonction, les clés et badges de l'entreprise et lui reprend ses dossiers, manifeste sa décision de rompre son contrat de travail, et qu'il s'agit d'un **licenciement verbal**. En conséquence, cette rupture entraîne le versement de dommages-intérêts.

Notre conseil

Avant toutes initiatives qui risqueraient de vous être préjudiciables contactez votre juriste !

Loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental contre les discriminations au travail

De nouvelles obligations à la charge des employeurs existent en matière de protection des salariés engagés dans un projet parental, qu'il s'agisse d'un parcours pour une assistance médicale à la procréation (« PMA ») ou d'une procédure d'adoption.

Ainsi, depuis le 2 juillet 2025, les salariés engagés dans ce type de projet bénéficient de droits renforcés en matière d'autorisations d'absence rémunérée, ainsi que d'un nouveau socle de protection contre les discriminations fondées sur leur projet parental.

• **Élargissement de la protection contre les discriminations à tous les salariés engagés dans un projet parental.**

Jusqu'à présent, seules les salariées femmes engagées dans un parcours de PMA bénéficiaient, de la protection contre les mesures discriminatoires prévues par le Code du travail. Ce dernier **étend désormais la protection contre les discriminations à tous les salariés, femmes ou hommes**, engagés dans un projet parental dans le cadre d'une PMA ou d'une adoption.

Interdiction de :

- Faire référence, dans une offre d'emploi, au parcours de PMA ou d'adoption ;
- Refuser d'embaucher une personne, prononcer sa mutation, résilier ou refuser de renouveler son contrat de travail en considération de cette situation ;
- Prendre en compte ce projet en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

• **Extension à tous les salariés engagés dans un projet parental, du régime d'autorisations d'absence.**

L'ancien dispositif prévoyait uniquement une autorisation d'absence de la salariée femme pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ou, dans le cadre d'une PMA, aux actes médicaux nécessaires.

Le Code du travail prévoit désormais que les autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'un parcours de PMA – auparavant réservées aux femmes sont étendues aux hommes.

La loi permet désormais à tous les salariés, de **bénéficier d'une autorisation d'absence pour accompagner leur conjoint** (ou partenaire lié par un PACS ou concubin) engagé dans un parcours de PMA, dans la limite de trois examens obligatoires ou actes médicaux.

Ces autorisations d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés et **ne peuvent entraîner aucune diminution de la rémunération.**



Le Code du travail est aussi modifié pour y introduire une nouvelle catégorie d'absence autorisée au profit des salariés engagés dans une procédure d'adoption.

Ces derniers peuvent désormais s'absenter, avec maintien de leur rémunération, **pour se présenter aux entretiens obligatoires préalables à l'obtention de l'agrément** prévu par le Code de l'action sociale et des familles.

L'entrée en vigueur effective de cette dernière mesure **reste subordonnée à la publication d'un décret précisant le nombre maximal d'autorisations d'absence** pouvant être accordées. Le décret à paraître, encore attendu à ce jour, conditionne l'application concrète de la disposition et il conviendra d'en suivre la publication.

Réglementation



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

CDD ou CDI : comment choisir ?

En tant qu'employeur, il peut être difficile de choisir le type de contrat de travail qui s'adapte le mieux aux besoins de votre entreprise.

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme par principe du contrat de travail, à la différence du contrat de travail à durée déterminée qui est un contrat d'exception. Leurs objectifs sont différents.

Le CDI : un engagement durable

Le **CDI repose sur l'idée d'une relation de travail stable et pérenne**. Il est conclu sans limitation de durée, ce qui en fait un gage de sécurité pour le salarié. Il bénéficie d'un encadrement protecteur en matière de rupture : toute fin de contrat doit reposer sur un motif légitime (licenciement, démission, rupture conventionnelle, etc.).

Le CDD : un outil de flexibilité strictement encadré

À l'inverse, **le CDD est conclu pour une durée précise**, dans des cas limitativement énumérés par la loi (article L1242-2 du Code du travail). Il est utilisé, par exemple, pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité, ou pour un emploi saisonnier.

Le CDD **offre à l'employeur une flexibilité précieuse**. Il est cependant **assorti d'une prime de**

précarité (10 % de la rémunération brute totale) à verser au salarié à la fin du contrat, sauf exceptions.

Le CDD ne peut en aucun cas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDI doit donc être privilégié dès lors que le besoin de main-d'œuvre est permanent.

La requalification d'un CDD en CDI est d'ailleurs fréquente lorsque l'employeur ne respecte pas les règles de forme ou de fond du contrat à durée déterminée (absence d'écrit, motif de recours non visé par le Code du travail, dépassement de la durée maximale...).

La durée du CDD

En principe, le salarié travaillant en CDD **doit avoir une date de fin de contrat de travail indiquée sur son contrat**.

Il est **renouvelable 2 fois**, dans le respect de la durée maximale imposée par la loi ou la convention collective.

Toutefois, le CDD peut être conclu sans terme précis s'il est motivé par un remplacement ou une saison. Dans ce cas le contrat prend fin au retour de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

Le CDD **à terme imprécis doit néanmoins être conclu pour une durée minimale**, précisée dans le contrat.

Avantages / inconvénients

En ce qui concerne le CDI :

- **Avantages** : attire davantage de candidatures, contribue à la fidélisation, offre une période d'essai plus longue.

- **Inconvénients** : engagement à long terme qui nécessitera le respect d'une procédure en cas de rupture de contrat.

En ce qui concerne le CDD :

- **Avantages** : flexibilité, rupture à l'issue de la durée convenue sans procédure.

- **Inconvénients** : cas de recours strictement encadrés, période d'essai courte, indemnité de précarité, pas de rupture anticipée sauf les cas prévus par le Code du travail,

Le salarié peut aussi mettre fin à son CDD si une autre entreprise lui propose un CDI.



Le conseil du juriste

Bien que le CDD soit temporaire son usage présente plus de risques que celui du CDI.

Pour éviter toute erreur, n'hésitez pas à contacter votre juriste en droit social !

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Comment est fixée la rémunération d'un alternant ?

La rémunération d'un alternant dépend de son âge, de son type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) et de son année dans le parcours de formation.

En contrat d'apprentissage

Elle est calculée en pourcentage du SMIC brut, ou du salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable. Plus l'alternant avance dans son contrat, plus le pourcentage augmente. (cf. tableaux ci-dessous).

Par exemple :

- un apprenti de 18 ans en 1^{ère} année perçoit 43 % du SMIC, soit 774,77 € brut,
- en 2^e année, il perçoit 51 %, soit 918,92 €,
- s'il a 21 ans en 2^e année, il passe à 61 %, soit 1 098,98 €.

En contrat de professionnalisation

Le salaire est généralement plus élevé. Il varie entre 55 % et 100 % du SMIC, selon l'âge et le niveau de formation.

Exemple : un alternant de 25 ans en licence professionnelle touche au minimum 80 % du SMIC, soit 1 441,44 €. Au-delà de 26 ans, il perçoit 100 % du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel.

Évolution de la rémunération

La rémunération augmente automatiquement à chaque changement d'année de contrat, mais aussi en cas de passage dans une tranche d'âge supérieure.

En cas de changement d'année, le nouveau taux s'applique à la date anniversaire précise de conclusion du contrat. En cas de changement de tranche d'âge le nouveau s'applique le 1^{er} jour du mois suivant l'anniversaire.

Cas de changement d'employeur

Si l'alternant poursuit sa formation dans une nouvelle entreprise (dans le même secteur d'activité), **il conserve sa rémunération antérieure si celle-ci était plus élevée.** Le nouvel employeur ne

peut pas appliquer un taux inférieur.



Cas de l'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an

Il bénéficie d'une rémunération minimale correspondant à une 2^e année de contrat.

Cas des rémunérations majorées

Le pourcentage de rémunération réglementaire SMIC (et non conventionnel) de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le nouveau contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an,
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Age de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 à 25 ans	53 % *	61 % *	78 % *
26 ans et plus	100 % *	100 % *	100 % *

* SMIC ou SMC

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 :

Elsa BREUZIN - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

4 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock.