

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Adoption définitive de la loi de finances pour 2026 : impact en social

Frais de transports publics et services publics de vélo

Le rehaussement du plafond de l'exonération fiscale à hauteur de 75 % en cas de prise en charge facultative des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos entre le domicile et le lieu de travail, est prolongé d'un an, soit **jusqu'au 31 décembre 2026**.

Pourboires

Est également prolongée pour 3 ans, soit **jusqu'au 31 décembre 2028**, l'exonération des pourboires directement perçus par les salariés en contact avec la clientèle et percevant une rémunération ne dépassant pas 1,6 SMIC sur le mois considéré.

Compte personnel de formation (CPF)

La mobilisation du CPF en vue de passer le permis de conduire

sera désormais limitée aux seuls demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires d'un co-financement au permis par un tiers (France travail, OPCO...).

Par ailleurs, un plafonnement des droits mobilisables est introduit pour les formations relatives à l'obtention du permis de conduire (véhicules légers) mais également pour les bilans de compétences. Un décret est attendu afin de fixer la liste des actions concernées et le montant du plafond.

Aide au permis de conduire des apprentis

L'aide forfaitaire de 500 € au permis de conduire dont peuvent bénéficier les apprentis est également supprimée.

Entretien professionnel : le gouvernement lève les doutes !

Un jeu de questions-réponses a été publié et apporte certains éclaircissements.

Les règles relatives à l'entretien professionnel ont profondément été révisées.

Organisation des entretiens

La périodicité passe de 2 à **4 ans entre chaque entretien**, et le bilan récapitulatif intervient désormais tous les 8 ans (contre 6 ans auparavant). Pour les salariés déjà engagés dans un cycle, le nouveau délai court depuis le même point de départ que l'ancien.

À titre d'exemple :

- Un entretien qui devait avoir lieu en décembre 2025 peut désormais être organisé jusqu'en décembre 2027 ;
- Un bilan des 6 ans, qui devait être organisé au cours de l'année 2026, devra finalement être organisé au plus tard en 2028.

En cas de transfert légal du contrat de travail, l'ancienneté est conservée et le nouvel employeur reprend le cycle en cours.

L'entretien peut se tenir en visio-conférence, à condition qu'un document soit rédigé et remis au salarié.

Application immédiate des nouvelles règles pour certains entretiens

Dès le 26 octobre 2025, l'employeur doit mettre en place :

- L'entretien dans la **première année suivant l'embauche** d'un salarié
- L'entretien de **mi-carrière**
- L'entretien de **fin de carrière**

Cf. réglementation ci-après.

Ces entretiens ont lieu aux dates prévues par la loi, même si un entretien ordinaire a été réalisé peu de temps avant.

Abondement sanction du CPF : des conditions cumulatives

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de tous ses entretiens et d'au moins une formation non obligatoire sur la période de 8 ans, **l'employeur doit abonder son CPF**. Les deux conditions sont cumulatives : un seul manquement ne suffit pas à déclencher la sanction. En cas d'absence du salarié empêchant la tenue de l'entretien à la date prévue, c'est le juge qui apprécie les conséquences au cas par cas.

Notons que l'abondement-sanction s'applique à tous les entretiens, y compris ceux de mi-carrière et de fin de carrière.

Il est par ailleurs rappelé que seules les formations imposées par un texte légal ou réglementaire pour exercer une activité sont considérées comme obligatoires.

En revanche, toute formation imposée par l'employeur inscrite dans un plan de développement des compétences compte comme

non obligatoire. Aucune durée minimum n'est exigée, et la formation peut être réalisée à distance ou en situation de travail.

Elections municipales : l'échéance approche !



Si l'un de vos salariés se porte candidat aux élections municipales prévues les 15 et 22 mars prochains, celui-ci bénéficiera de droits lui permettant notamment d'assurer sa disponibilité.

Absence, tenue d'entretien... Maîtrisez-vous les règles en tant qu'employeur ?

Autorisation d'absence pour participer à la campagne électorale

Dans la limite de 20 jours ouvrables, l'employeur laisse au salarié le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale lorsqu'il est candidat au conseil municipal (ou au conseil d'un arrondissement de la Ville de Paris ou des communes de Lyon et Marseille).

Ce temps d'absence n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Autorisation d'absence pour fonctions municipales

L'employeur est tenu de laisser à tout salarié le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil municipal, mais également à d'autres réunions nécessitées par

le mandat (commissions, participation à des réunions auxquelles est représentée la commune, mandat spécial...)

Ce temps d'absence non-rémunéré est **assimilé à une durée de travail effective** pour la détermination du droit à certaines prestations sociales.

La tenue éventuelle d'un entretien

Au début de son mandat de conseiller municipal, puis une fois par année civile, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Un accès au télétravail

Le conseiller municipal bénéficie d'un accès privilégié au télétravail dans l'exercice de son emploi.

Tempête Nils : soutien aux entreprises touchées

Face aux dégâts causés par la tempête Nils en Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire notamment, l'URSSAF met en place des dispositifs d'accompagnement.

Pour les employeurs, l'URSSAF se montre tolérante en cas de retard de déclaration lié aux inondations. Il est également possible de demander un report des échéances de cotisations :

- Par messagerie sécurisée du site URSSAF : rubrique « Messagerie » puis « Une formalité déclarative » et « Déclarer une situation exceptionnelle (catastrophe naturelle, incendie...) ».
- Par téléphone : 3957.

Les pénalités et majorations de retard dues dans ce cadre font l'objet d'une remise d'office.

Réglementation



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Du changement dans la gestion des salariés « seniors »

Applicable depuis le **25 octobre dernier**, la loi en faveur des salariés expérimentés marque une étape importante pour **améliorer l'emploi et le maintien dans l'activité** des salariés "seniors". En voici ses principaux apports :

Favoriser l'embauche grâce au Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

Afin de lever les freins à l'embauche, vous pouvez désormais embaucher un salarié senior en maîtrisant la date de fin de contrat et ce, à un **coût limité**. Les salariés concernés sont :

- **Les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans** (sauf exception)
- Qui n'ont pas été employés au sein de votre entreprise au cours des 6 derniers mois
- Ne bénéficiant pas d'une pension de retraite à taux plein.

Ce contrat, qui remplace le CDD Senior, est **obligatoirement à durée indéterminée**, mais sa rupture est facilitée sur 2 points :

- Possibilité de **mettre à la retraite le salarié dès que ce dernier peut bénéficier d'une pension à taux plein**. Vous aurez connaissance de cette date, grâce à un document de sa caisse de retraite qu'il vous aura remis dès l'embauche.
- L'indemnité de mise à la retraite due sera **exonérée du forfait social de 40 %** habituellement appelé sur cette

dernière. Son montant sera minime puisque calculé selon l'ancienneté de votre salarié qui sera limitée.

Ce contrat peut être un bon outil de gestion et de maîtrise de vos effectifs. En effet, il vous permet de bénéficier de l'expérience d'un salarié pour une durée que vous maîtrisez et pour un coût de rupture limité.

Favoriser le maintien dans l'emploi : les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière

L'entretien de parcours professionnel de mi-carrière doit être organisé dans un délai de **2 mois** à compter de la visite médicale de mi-carrière passée auprès de la médecine du travail à **45 ans**. Il a pour but d'échanger avec votre salarié sur ses projections vis-à-vis de sa deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien, en plus du contenu de l'entretien de parcours professionnel habituel (cf. *lettre du mois de novembre 2025*), seront évoqués :

- Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail au cours de la visite médicale,
- L'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail et la prévention des situations d'usure professionnelle,
- Les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

L'entretien de parcours professionnel de fin de carrière, quant à lui, a lieu à partir de **58 ans**. En plus des sujets habituels, sont abordées, au cours de cet entretien :

- Les conditions de maintien dans l'emploi,
- Les possibilités d'aménagement de fin de carrière (retraite progressive possible dès 60 ans, passage à temps partiel...).

Le temps partiel de fin de carrière

Lorsque vos salariés partent volontairement à la retraite à partir de 10 ans d'ancienneté, vous devez leur verser, avec leur dernier salaire, une indemnité de départ qui peut varier entre 0.5 et 3 mois de salaire.

Désormais, votre salarié pourra demander à réduire son temps de travail, en compensant sa perte de salaire par le **versement en avance, et de manière fractionnée**, de l'indemnité de départ en retraite que vous lui auriez versée au moment de son départ à la retraite.

Attention toutefois, cette possibilité doit être prévue par un **accord d'entreprise**. Elle doit être réfléchie et encadrée afin d'éviter des trop perçus difficilement récupérables.

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Un employeur peut-il imposer des congés payés à ses salariés ?



À l'approche des congés d'été, la question revient souvent chez les employeurs : **est-il possible d'imposer des dates de congés aux salariés ?**

La réponse est oui, mais dans un cadre juridique précis.

En principe, vous organisez les congés payés afin d'assurer le bon fonctionnement de votre entreprise.

Vous pouvez donc fixer une période de prise des congés, imposer certaines dates ou refuser des demandes, notamment en

cas de contraintes d'activité, de fermeture annuelle ou de pics saisonniers.

L'accord de votre salarié n'est donc pas nécessaire.

Cependant, ce pouvoir s'accompagne de règles strictes.

Les dates de congés doivent être communiquées aux salariés **au moins un mois à l'avance**.

Une fois ce délai passé, les dates ne peuvent plus être modifiées, sauf circonstances exceptionnelles.

Vous devez également tenir compte de certains **critères légaux**, comme la situation familiale de votre salarié, son ancienneté ou l'exercice éventuel d'un autre emploi.

Il est aussi indispensable de vérifier si votre convention collective prévoit des **dispositions spécifiques** concernant l'ordre des départs, les périodes imposées ou les fermetures d'entreprise.

Vous pouvez enfin décider d'une **fermeture annuelle** de l'entreprise et imposer les congés à l'ensemble de votre personnel, sous réserve du respect du délai de prévenance.

Si un salarié n'a pas acquis suffisamment de droits, des solutions adaptées doivent être envisagées.

Le conseil du juriste

Imposer des congés est possible, à condition d'anticiper, d'informer clairement les salariés et de respecter le cadre légal. Une bonne organisation en amont permet d'éviter tensions et litiges.

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

4 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock