

Actualité du mois

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social

Augmentation du SMIC au 1^{er} juin 2026

Une augmentation mécanique du SMIC, résultant de la reprise de l'inflation, est annoncée pour ce 1^{er} juin 2026. Elle sera de 2.4 %.

Le taux horaire brut minimum versé à vos salariés est donc porté à **12.31 €**, contre 12.02 € depuis le 1^{er} janvier 2026.

Le salaire mensuel brut minimum pour un salarié à temps complet sera donc de 1 867,02 €. Cela représente une hausse d'environ 44 € bruts par mois.

Si vos salariés sont actuellement rémunérés au-dessus de ce nouveau SMIC, la revalorisation de leur taux horaire n'est pas obligatoire, sous réserve qu'il respecte le minimum prévu par votre convention collective.

Notez que les alternants étant rémunérés en pourcentage du SMIC, ils bénéficieront de cette augmentation.

Projet de sanction en cas de manquement de l'employeur dans la tenue et la mise à disposition du Document Unique

L'absence de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) était punie jusqu'à présent au titre de la responsabilité pénale et pouvait donner lieu à contravention pouvant aller jusqu'à 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € pour une personne morale.

Désormais, l'Inspection du travail disposera d'un levier beaucoup plus direct et plus rapide pour agir, sans passer par la procédure pénale traditionnelle.

En effet, la loi de lutte contre les fraudes prévoit la possibilité, pour l'Inspection du travail, de



sanctionner administrativement l'employeur défaillant en la matière.

L'administration pourra en effet prononcer une **amende d'un montant de 4 000 €** et ce, dès la constatation de l'absence de DUERP.

L'inspection du travail a aussi la possibilité d'opter pour un simple avertissement lors de la première constatation. Mais dans une telle hypothèse, en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter de l'avertissement ainsi donné, ce montant pourra être majoré de 50 %.

Il faut noter que cette amende pourra être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement. **Aussi, si vous avez 4 salariés, l'amende pourrait donc atteindre 16 000 €.**



Aide pour les travailleurs « grands rouleurs » et prime transport

Le 21 mai dernier, le gouvernement a fait différentes annonces, en réponse à l'augmentation du coût du carburant, relatives notamment à l'augmentation du montant de

l'aide grand rouleur à 100 € ainsi qu'à l'augmentation du plafond de la prime transport à 600 €.

Ces mesures n'étant pas encore publiées au jour de parution de la présente lettre, nous vous donnerons de plus amples informations le mois prochain.

Allègement de vos obligations sociales grâce à la loi de simplification de la vie économique

La loi de simplification de la vie économique des entreprises a été publiée le 27 mai dernier.

Elle permet l'allègement de différentes obligations pesant sur les petites entreprises dans différents domaines. Deux dispositions concernent vos obligations en matière sociale :

- **Facilitation des transmissions d'entreprises :**
En cas de projet de cession de votre fonds de commerce ou de cession de parts, vous avez l'obligation d'informer vos salariés et de leur indiquer qu'ils peuvent vous présenter une offre d'achat. Cette obligation est supprimée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les plus petites entreprises, le délai légal d'information par l'employeur est réduit de 2 à 1 mois.
- **Publication du règlement intérieur :** jusqu'à présent, le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et facultatif dans les autres, devait être déposé au greffe du conseil des prud'hommes. Cette obligation est supprimée. Il doit maintenant être simplement porté à la connaissance des salariés, après avis du Comité Économique et Social, et être transmis à l'inspection du travail.

Visite de reprise obligatoire à l'issue d'un arrêt maladie

En l'état actuel de la législation, à l'issue d'un arrêt de travail lié à la vie privée du salarié supérieur à

60 jours (30 jours en cas de maladie professionnelle ou accident du travail), vous devez organiser une **visite de reprise** auprès du médecin du travail, dans les 8 jours de la reprise effective de votre salarié.

Ces durées d'arrêt de travail entraînant l'obligation d'organiser cette visite obligatoire n'ont pas toujours été les mêmes.

Certaines conventions collectives, reprenant les durées fixées par la réglementation, n'ont pas été revues lors des réformes et peuvent donc parfois prévoir des durées d'arrêts de travail plus courtes.

Le 6 mai dernier, la Cour de cassation est venue préciser que **si la convention collective prévoit une durée d'arrêt plus courte entraînant une visite de reprise, c'est cette durée qui doit être retenue** (exemple : Propreté).

Nous ne pouvons donc que vous inviter à vérifier ce qui est prévu par vos conventions collectives, l'absence de cette visite de reprise ayant des conséquences juridiques importantes.

Appréciation du droit à la déconnexion pendant un arrêt maladie

Le 25 mars dernier, la Cour de Cassation est venue rassurer les employeurs dans les situations où, même en arrêt maladie, les salariés se connectent spontanément à leur ordinateur et réalisent des actions ponctuelles, consultent et répondent à leurs mails professionnels.

En effet, à partir du moment où aucun élément laisse à penser à une obligation du salarié de traiter immédiatement les courriels reçus, les juges considèrent qu'il n'y a pas de violation du droit à la déconnexion et **rien ne peut être reproché à l'employeur**.



Réglementation

Par Kévin TORTIL • Juriste Droit Social



Recruter un salarié saisonnier : cadre juridique et points de vigilance

À l'approche de la haute saison, de nombreuses exploitations agricoles et TPE ont recours à des salariés saisonniers pour faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Si ce type de recrutement offre de la souplesse, il répond à un cadre juridique précis qu'il convient de maîtriser.

Le contrat de travail saisonnier est un contrat à durée déterminée (CDD) spécifique. Il doit être conclu pour l'exécution de **tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs** (récoltes, vendanges, tourisme...).

Comme tout CDD, il doit être formalisé par écrit et comporter des **mentions obligatoires** : motif du recours, durée ou période minimale, poste occupé, rémunération, convention collective applicable, etc.

A noter: il n'est possible de conclure un CDD saisonnier que pour **une seule saison**. Toutefois, si vous avez plusieurs saisons successives, vous pourrez conclure des CDD successifs sans avoir à respecter un délai de carence entre les contrats.

Par ailleurs :

- le saisonnier n'est pas mensualisé ;
- le contrat saisonnier ne donne pas lieu au versement de la prime de précarité en fin de contrat, contrairement aux autres CDD.



En revanche, **l'indemnité compensatrice de congés payés reste due à la fin du contrat**, si ceux-ci n'ont pas pu être pris.

Plusieurs **points de vigilance** doivent être anticipés.

• La durée du travail :

Les saisonniers sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés (durée légale, heures supplémentaires, repos quotidien et hebdomadaire), avec toutefois des aménagements possibles selon les conventions collectives agricoles.

En période de forte activité, le respect des temps de repos doit faire l'objet d'une attention particulière.

• Les conditions d'accueil :

Lorsque l'employeur propose un logement, celui-ci doit répondre à des critères de décence et de sécurité.

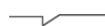
Cet avantage en nature doit être évalué et mentionné sur le bulletin de paie.

• **La santé et la sécurité au travail** constituent également un enjeu majeur, notamment pour des salariés souvent peu expérimentés ou recrutés pour de courtes durées.

Formation à la sécurité, remise des équipements de protection individuelle, évaluation des risques : ces obligations ne doivent pas être négligées.

• Enfin, le recours récurrent aux saisonniers peut ouvrir droit, dans certaines branches d'activité, à une **reconduction prioritaire du contrat** d'une année sur l'autre et à une **reprise d'ancienneté**. Il est donc recommandé d'organiser un suivi des salariés fidèles.

Anticiper ces aspects permet de sécuriser les recrutements et de garantir le bon déroulement de la saison, dans l'intérêt de l'employeur, comme des salariés.



Réponses à vos questions

Par Agnès CLEMENT • Juriste Droit Social



Un employeur peut-il adapter les horaires de travail de ses salariés en période estivale ou en cas de surcharge de travail ?



Avec l'arrivée de l'été, de nombreux employeurs souhaitent adapter les horaires de travail pour tenir compte de la chaleur ou de la variation d'activité. Cette possibilité existe, mais elle est encadrée.

L'employeur peut-il modifier les horaires de travail pendant l'été ?

Oui. En période estivale, l'employeur peut réorganiser le travail afin de s'adapter aux contraintes de l'entreprise ou aux fortes chaleurs.

L'employeur peut ainsi avancer ou retarder les horaires, réduire certaines plages de présence ou organiser des rotations entre salariés.

Un salarié peut-il refuser ces changements ?

Cela dépend de la nature de la modification.

Lorsque la modification concerne uniquement les **conditions de travail**, sans changement du volume horaire, **elle peut être imposée par l'employeur**.

En revanche, si la modification touche un **élément essentiel du contrat**, comme un passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou si cela entraîne un bouleversement important de la vie personnelle, **l'accord du salarié peut être nécessaire**.

Quelles règles doivent être respectées ?

En cas de simple changement des conditions de travail, l'accord du salarié n'est pas requis, mais celui-ci doit **être informé dans un délai raisonnable**. Un délai de prévenance insuffisant pourrait être contesté, notamment en cas de contraintes personnelles.

En période de fortes chaleurs, l'employeur a également une obligation de sécurité renforcée, pouvant justifier des aménagements d'horaires.

En pratique, il est recommandé d'anticiper ces ajustements, de consulter les représentants du personnel lorsqu'ils existent, et de formaliser les changements.

Par ailleurs, l'employeur doit aussi respecter les règles relatives à la durée maximale du travail, aux temps de repos et aux éventuelles dispositions conventionnelles applicables.

En cas de surcharge de travail, l'employeur peut-il demander la réalisation d'heures supplémentaires ?

Oui. Une hausse d'activité peut justifier le recours aux heures supplémentaires, toujours en respectant les limites légales. Ces heures doivent alors être rémunérées avec les majorations prévues ou compensées par du repos.

Les heures supplémentaires font partie du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut donc pas les refuser sans motif valable.

Quels risques en cas d'abus ?

Des changements trop fréquents, imprévisibles ou contraires aux règles légales peuvent être contestés par les salariés. L'employeur s'expose alors à des sanctions prud'homales ou à des rappels de salaire.

Une adaptation des horaires reste donc possible, mais elle doit toujours être **justifiée, proportionnée et conforme au droit du travail**.

CERFRANCE

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 : Magnific

Direction de la publication :

Nathalie Bonduel - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès Clément - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise Timouy - Cerfrance Val de Loire

Christelle Dupin-Rappart - Cerfrance Midi-Méditerranée

Kévin Tortil - Cerfrance Vendée