

Actualité du mois

Par Kévin TORTIL • Juriste Droit Social



Fin du statut de conjoint collaborateur : les premières échéances arrivent

Dans de nombreuses Très Petites Entreprises (TPE) artisanales, commerciales ou agricoles, **le conjoint du chef d'entreprise participe activement à la vie de l'entreprise** : accueil des clients, gestion administrative, suivi de la facturation ou encore soutien à l'activité quotidienne... Cette implication s'est longtemps exercée dans le cadre du statut de conjoint collaborateur.

Afin d'améliorer la protection sociale des personnes concernées, la loi du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante a fait évoluer ce dispositif. **Désormais, le recours au statut de conjoint collaborateur est limité à une durée maximale de cinq ans.**

Cette réforme n'est donc pas nouvelle. En revanche, ses conséquences deviennent aujourd'hui bien réelles puisque les premiers conjoints concernés arrivent progressivement au terme de cette période de cinq ans, le 31 décembre 2026.

Sans choix, ces conjoints collaborateurs seront automatiquement considérés comme des salariés : les organismes sociaux (MSA/URSSAF) enverront donc des appels de cotisations sociales dès 2027.

Les dirigeants qui emploient ou associent leur conjoint à l'activité de l'entreprise ont donc intérêt à anticiper cette échéance et à réfléchir au statut le plus adapté pour l'avenir.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- Le statut de **conjoint salarié**, qui offre la protection sociale la plus complète mais

implique le **versement d'une rémunération et l'établissement de bulletins de paie**,

- Le statut de **conjoint associé**, lorsque l'organisation juridique de l'entreprise le permet,
- Dans certaines situations, une **évolution de la structure ou de l'organisation de l'entreprise** pourra également être étudiée afin de sécuriser la participation du conjoint à l'activité.

Notre conseil :

N'attendez pas l'échéance pour engager la réflexion avec votre conseiller. **Le choix du futur statut aura des conséquences en matière de protection sociale, de cotisations et d'organisation de l'entreprise.**

Activité partielle : une aide exceptionnelle pour les entreprises touchées par les incendies

Un décret du 14 août 2026 a créé un dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les entreprises ayant subi les conséquences des incendies survenus cet été.

Cette mesure vise les entreprises de moins de 250 salariés qui ont été contraintes de réduire ou de suspendre leur activité à la suite d'une mesure d'évacuation ou de confinement.

L'objectif est de **permettre aux employeurs concernés de préserver l'emploi** tout en limitant l'impact économique de ces événements exceptionnels.

Prime carburant: un coup de pouce renforcé jusqu'à la fin de l'année

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés confrontés à la hausse du coût des déplacements domicile-travail, le Gouvernement a annoncé un **assouplissement temporaire des règles applicables à la prime carburant**.

Jusqu'au 31 décembre 2026, le plafond annuel exonéré de cotisations sociales est porté de 300 € à **600 € par salarié**.

De plus, certaines **conditions d'attribution sont temporairement assouplies**. Les employeurs peuvent notamment verser cette aide même lorsque le lieu de travail est desservi par les transports publics.

Cette mesure offre aux dirigeants un levier supplémentaire pour accompagner leurs salariés dans leurs dépenses de transport.

Congés payés et arrêt maladie : attention au délai de report de 15 mois

Pour rappel, **lorsqu'un salarié n'a pas pu prendre ses congés payés en raison d'un arrêt de travail, il bénéficie d'un délai de report de 15 mois pour les utiliser**.

Ce délai ne commence toutefois à courir qu'à compter du moment où l'employeur informe le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date limite à laquelle ils peuvent être pris.

Cette obligation d'information revêt donc une importance particulière.

Il apparaît donc essentiel lors du retour d'un salarié après un arrêt de longue durée, **de lui formaliser par écrit le solde de congés acquis ainsi que la date limite de prise des jours reportés**. Cette démarche simple vous permet de sécuriser la gestion des congés et de limiter les risques de contestation.

À l'approche de la période de clôture de prise des congés au 31 août, **il est également recommandé de réaliser un point sur la situation des salariés en arrêt de longue durée**.

En effet, pour les salariés qui demeurent en arrêt de travail sans avoir repris leur activité, les congés payés reportés peuvent, sous certaines conditions, être perdus à l'issue du délai de report de 15 mois.

Un examen régulier des compteurs de congés et des dates de report permet ainsi d'identifier les droits arrivant à terme et, le cas échéant, de procéder à leur suppression lorsque le délai est expiré. Cette vérification est particulièrement importante pour les arrêts de longue durée, afin d'éviter le maintien de soldes de congés qui ne seraient plus dus.

En pratique, **un état des lieux annuel** constitue une bonne occasion de vérifier les situations concernées et de **sécuriser les compteurs de congés de l'entreprise**.



Restitution tardive du matériel professionnel : un préjudice à prouver

Dans un arrêt du 24 juin dernier, la Cour de cassation rappelle **qu'un salarié qui restitue tardivement le matériel mis à sa disposition peut engager sa responsabilité**.

Toutefois, l'employeur ne peut pas prétendre automatiquement à une indemnisation. **Il doit démontrer l'existence d'un préjudice réellement subi** du fait de cette restitution tardive.

Cette décision souligne l'importance de formaliser la remise du matériel professionnel et de prévoir une procédure de restitution claire lors du départ du salarié.

Réglementation

Par Agnès CLEMENT • Juriste Droit Social



Contrat d'apprentissage : les points de vigilance tout au long de la vie du contrat



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui lie un employeur et une personne en formation. Tout au long de son exécution, plusieurs règles strictes s'appliquent pour encadrer les droits et les devoirs de chacun, en tenant compte notamment de l'âge de l'apprenti.

Le rôle essentiel de l'OPCO

L'étape clé du démarrage de l'apprentissage réside dans sa transmission administrative.

- Le délai de transmission : l'employeur dispose d'un délai maximal de **5 jours ouvrables suivant le début effectif du contrat** pour transmettre le dossier complet à l'OPCO (Opérateur de Compétences) dont dépend l'entreprise.
- Le dossier : celui-ci comprend généralement le **formulaire CERFA** du contrat signé, la **convention de formation** conclue avec le CFA (Centre de Formation d'Apprentis), ainsi que les éventuelles conventions tripartites en cas d'aménagement de la durée du contrat.
- Le rôle de l'OPCO : l'OPCO ne se contente pas d'assurer le financement. Il contrôle également la conformité du contrat : âge de l'apprenti, rémunération applicable, qualification du maître d'apprentissage, éligibilité de la formation...

Les spécificités liées à l'apprenti mineur

Lorsque l'apprenti a moins de 18 ans, sa protection est renforcée par le Code du travail :

- La signature : le contrat et ses éventuels avenants doivent impérativement être **co-signés par les représentants légaux** (parents ou tuteurs) du mineur.

- Le temps de travail et le repos : la durée quotidienne de travail est en principe limitée à **8 heures** et la durée hebdomadaire à **35 heures**, sauf dérogations prévues par les textes. L'apprenti mineur bénéficie également d'un repos quotidien minimum de **12 heures consécutives**, d'un repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs** et de règles spécifiques concernant le travail de nuit.
- La santé : la visite médicale d'embauche (visite d'information et de prévention) doit obligatoirement être réalisée **avant la prise de poste** pour les mineurs, afin de valider leur aptitude au poste envisagé.
- Les travaux dangereux : dans le cas où votre apprenti est amené à réaliser des tâches figurant dans la liste des travaux dangereux, vous devez procéder à une **déclaration de dérogation** auprès de l'inspection du travail via un formulaire CERFA (à consulter [ici](#)).

La révision du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être modifié lorsque certaines informations évoluent : changement du maître d'apprentissage, prolongation ou réduction de la durée du contrat, modification de la durée de la formation, changement de CFA ou encore évolution de la rémunération lorsque celle-ci résulte d'une modification des conditions contractuelles.

Ces modifications doivent faire l'objet d'un **avenant signé par les parties** puis transmis à l'OPCO dans les mêmes conditions que le contrat initial. Il est important d'anticiper ces démarches afin d'éviter toute difficulté de prise en charge financière.

La rupture du contrat d'apprentissage

Après les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage ne peut plus être rompu librement.

La rupture est alors encadrée par le Code du travail et ne peut intervenir que dans les cas prévus par la loi, notamment d'un commun accord entre les parties, par démission de l'apprenti selon une procédure spécifique, ou pour certains motifs tels que la faute grave, l'inaptitude ou l'exclusion définitive du CFA.

L'employeur doit donc s'assurer de respecter la procédure applicable avant toute rupture.

Réponses à vos questions

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social



Votre salarié va prendre sa retraite mais souhaiterait retravailler chez vous. Est-ce possible ?

Oui. Un salarié peut, sous certaines conditions, reprendre une activité chez son ancien employeur après son départ à la retraite dans le cadre du cumul emploi-retraite. **Attention, les règles applicables évoluent pour les salariés percevant leur retraite à partir du 1^{er} janvier 2027.** Le futur régime de cumul sera plus restrictif.

Le nouveau dispositif varie en fonction de l'âge de votre salarié retraité :

Avant l'âge légal de la retraite (64 ans) :

Si votre salarié reprend une activité salariée, les nouveaux salaires perçus seront déduits de sa pension de retraite. **Le cumul de revenus n'est donc pas possible.**

Entre 64 et 67 ans :

Le cumul avec sa pension de retraite est possible mais **sous réserve que le nouveau salaire ne dépasse pas un certain montant brut annuel** qui devrait être fixé prochainement par décret à 7 000 €. Les salaires perçus au-delà de ce plafond entraîneront une diminution de la pension de retraite.



A partir de 67 ans :

Le cumul entre un nouveau salaire et la pension est complètement autorisé et ce, **sans plafonnement.**

Une bonne nouvelle tout de même, le délai de carence de 6 mois, actuellement applicable dans certains cas entre la fin du contrat de travail et la reprise chez le même employeur, disparaît et ce, peu importe l'âge du retraité.

Le régime actuel du cumul emploi retraite restera applicable aux salariés ayant perçu leur première pension de retraite **avant le 1^{er} janvier 2027** :

- Si le retraité bénéficie d'une pension de retraite à taux plein et qu'il a au moins l'âge légal de la retraite (64 ans), alors le cumul avec un nouveau salaire est possible et ce, sans plafond de revenu.
- Si le retraité n'a pas l'âge légal de la retraite (64 ans) ou ne bénéficie pas d'un taux plein, alors il peut cumuler sa pension de retraite avec un nouveau salaire tant que le cumul des deux ne dépasse pas 160 % du SMIC (2 987,29 €) ou son dernier salaire. Par ailleurs, ce retraité ne peut reprendre une activité salariée chez son dernier employeur avant un délai de carence de 6 mois.

Les règles applicables aux retraites perçues à compter du 1^{er} janvier seront donc plus restrictives qu'actuellement.

Si vos salariés peuvent prétendre à la retraite et envisagent un tel cumul, il est donc préférable de ne pas attendre...

Le conseil du juriste :

Faites le point avec vos salariés sur leur projet retraite et rapprochez-vous de votre conseiller 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 :

Hélène Blondeau - 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