

Actualité du mois

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social



Incidence du samedi 15 août sur le décompte des congés payés en jours ouvrés

La semaine du 10 au 15 août incluait le samedi 15 août, jour férié.

Dans les entreprises qui décomptent les congés payés en jours ouvrés, les salariés ayant pris des congés sur cette période bénéficient d'**une journée supplémentaire** (sauf s'ils bénéficient déjà de plus de 25 jours ouvrés).

En effet, si l'employeur peut opter pour un décompte des congés en jours ouvrés plutôt qu'en jours ouvrables, ce mode de calcul **ne doit pas être moins favorable au salarié** que celui prévu par le Code du travail.

Amélioration de la protection des parents d'enfants gravement malades ou handicapés

Une loi du mois de juin 2026 renforce les droits des salariés parents d'un enfant atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Afin de mieux concilier leurs contraintes familiales et leur vie professionnelle, plusieurs mesures viennent améliorer leur accompagnement.

Les salariés concernés peuvent désormais solliciter la **mise en place d'horaires individualisés** afin d'adapter leur temps de travail à leur situation familiale.

Le congé accordé lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est porté de 5 à **10 jours ouvrables**.

La loi assouplit également les modalités de recours au congé de présence parentale. Le **délai de**

prévenance applicable lorsque le salarié informe son employeur de sa prise de congé est désormais **fixé à 10 jours**, contre 15 auparavant.

Pour rappel, ce congé bénéficie aux salariés dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

En outre, les bénéficiaires de ce congé bénéficient désormais d'une **protection relative contre le licenciement** pendant les 10 semaines suivant son expiration, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la situation du salarié.

Enfin, les parents concernés peuvent procéder à un **déblocage anticipé de leur plan d'épargne retraite**.



Autorisation d'absence des élus locaux

Les salariés membres d'un conseil municipal bénéficient d'autorisations d'absence, notamment pour se rendre et participer à des séances et réunions inhérentes à leurs fonctions ou à certaines fêtes nationales.

Un décret du 18 août 2026 est venu préciser que **ces temps d'absences sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, de l'ancienneté, et pour le bénéfice de certaines prestations sociales et avantages sociaux fournis aux autres salariés de l'entreprise** : titres restaurants, chèques vacances, CESU, chèques cadeaux, frais de transports, prestations fournies par le Comité Social et Économique, tout autre avantage attribué aux salariés par décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou accord d'entreprise.

Réduction des droits à chômage après une rupture conventionnelle

Pour les contrats de travail prenant fin à compter du 1^{er} septembre 2026 à l'issue d'une procédure de rupture conventionnelle, **la durée d'indemnisation est revue à la baisse**.

Cette durée d'indemnisation varie en fonction de l'âge du demandeur d'emploi :

- Moins de 55 ans : 15 mois au lieu de 18 mois
- Entre 55 et 57 ans : 20,5 mois au lieu de 22,5 mois
- À partir de 57 ans : 20,5 mois au lieu de 27 mois.

La possibilité de rallonger la durée d'indemnisation de 30 % en fonction de la conjoncture de l'emploi n'est pas possible lorsque les droits à chômage sont ouverts suite à une rupture conventionnelle, sauf pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 55 ans.



Ce qu'en pensent les juges

Rupture conventionnelle et arrêt maladie

La Cour de Cassation est venue confirmer que le fait de proposer une rupture conventionnelle à un salarié pendant un arrêt maladie est tout à fait

possible et ne peut être, en soi, considéré comme discriminatoire.

Document Unique d'Évaluation des risques professionnels (DUERP) et intérimaires

Le 13 mai 2026, la Cour de Cassation est venue préciser les obligations respectives entre une entreprise utilisatrice d'intérimaires et l'entreprise de travail temporaire en matière de DUERP. **C'est à l'entreprise utilisatrice d'intérimaires d'identifier les risques encourus par les salariés mis à sa disposition.**

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre conseiller afin de mettre à jour votre DUERP.

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité « conventionnelle » si elle est plus favorable.

Attention, cette indemnité « conventionnelle » n'est pas nécessairement celle déterminée par la convention collective. En effet, si un accord d'entreprise fixe également les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, c'est cet accord qu'il faut appliquer selon une décision de la Cour de Cassation du 1^{er} juillet 2026.

Grossesse

Le 3 juin 2026, la Cour de cassation est venue confirmer qu'**une salariée n'est jamais contrainte d'annoncer à son employeur sa grossesse**, peu importe le poste qu'elle occupe et même si le maintien dans son poste entraîne un risque pour sa santé.

Le fait de ne pas avoir prévenu son employeur ne pourra pas être retenu comme une faute professionnelle.

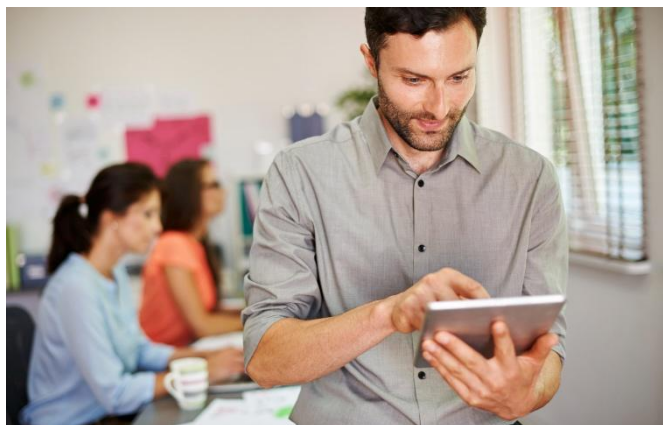


Réglementation

Par Kévin TORTIL • Juriste Droit Social



Changement des codes APE au 1^{er} janvier 2027 : anticipez dès maintenant !



À compter du 1^{er} janvier 2027, toutes les entreprises inscrites au répertoire Sirene se verront attribuer un nouveau code APE dans le cadre de la révision de la nomenclature d'activités française (NAF) menée par l'Insee.

Cette évolution concerne l'ensemble des entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

Pour beaucoup de dirigeants de TPE et PME, ce changement peut sembler anodin. Pourtant, le code APE est utilisé dans de nombreuses démarches administratives et constitue un élément d'identification important de l'entreprise.

Mieux vaut donc **vérifier dès aujourd'hui que le futur code attribué correspond bien à l'activité réellement exercée.**

Pourquoi les codes APE changent-ils ?

Le code APE est attribué par l'Insee en fonction de **l'activité principale exercée par l'entreprise**. Il repose sur la nomenclature d'activités française (NAF), qui doit être régulièrement actualisée, afin de tenir compte des **évolutions de l'économie** et de **l'apparition de nouvelles activités**.

Cette révision conduit à la création de nouveaux codes et à la modification de nombreux classements existants. À compter du 1^{er} janvier 2027, un nouveau code APE sera donc attribué automatiquement à chaque entreprise.

Un changement automatique qui mérite néanmoins une vérification

Dans la majorité des cas, aucune démarche particulière ne sera nécessaire.

Toutefois, l'attribution du futur code APE repose sur les informations actuellement connues par l'administration. Or, certaines entreprises ont fait évoluer leur activité au fil du temps sans que cette évolution soit

parfaitement reflétée dans leur classement statistique.

Par ailleurs, certains codes actuels peuvent correspondre à plusieurs nouveaux codes dans la future nomenclature. Une vérification préalable permet donc de s'assurer que l'activité principale de l'entreprise est correctement identifiée.

Quel lien avec votre convention collective ?

Ce changement est également l'occasion de rappeler une règle importante souvent méconnue des employeurs.

La convention collective applicable n'est pas déterminée par le code APE. Elle dépend avant tout de l'activité principale réellement exercée par l'entreprise.

Le code APE constitue un indice d'appréciation utilisé par de nombreux acteurs, mais il n'a qu'une valeur indicative. Ainsi, la modification du code APE au 1^{er} janvier 2027 n'entraînera pas automatiquement un changement de convention collective.

En revanche, si la nouvelle classification met en évidence un décalage entre l'activité exercée, le code APE attribué et la convention collective appliquée dans l'entreprise, il peut être opportun de procéder à une vérification. Cette démarche permet de sécuriser les pratiques RH et d'éviter d'éventuelles difficultés lors d'un contrôle ou d'un contentieux.

Comment vérifier votre futur code APE ?

L'Insee permet d'ores et déjà aux entreprises de consulter, à titre informatif, le code APE qui leur sera attribué au 1^{er} janvier 2027.

Pour cela, il suffit de renseigner le numéro SIREN de l'entreprise sur le site sirene.gouv.fr. En cas d'incohérence avec l'activité principale réellement exercée, un formulaire permet de solliciter un examen de la situation auprès de l'Insee.

Notre conseil

N'attendez pas 2027 pour vérifier votre situation.

La consultation du futur code APE prend seulement quelques minutes et permet de s'assurer que l'activité principale de votre entreprise est correctement identifiée.

Au-delà de l'aspect administratif, cette évolution constitue également une bonne occasion de vérifier la cohérence entre votre activité réelle, votre classification statistique et la convention collective appliquée dans l'entreprise. Une démarche simple qui contribue à sécuriser vos pratiques sociales et RH.

Réponses à vos questions

Par Agnès CLEMENT • Juriste Droit Social



Comment optimiser l'organisation du temps de travail ?

L'employeur doit pouvoir suivre la durée du travail accomplie par chaque salarié. Si l'horaire de travail est collectif, l'affichage de l'horaire collectif suffit.

Cependant, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, il doit être en mesure de fournir au juge les éléments de nature à **justifier les horaires** effectivement réalisés par le salarié.

En revanche, la durée du travail de chaque salarié doit être **décomptée quotidiennement**, et faire l'objet d'un récapitulatif hebdomadaire, **chaque fois que l'horaire n'est pas identique pour tous les salariés**.

Comment décompter le temps de travail ?

Aucune forme particulière de décompte ne s'impose à l'employeur. Tous les outils sont permis (badgeuse, feuille de relevé de temps, Excel...), à condition qu'ils soient **fiables, vérifiables, accessibles et conformes au RGPD**.

Sur quelle période les heures supplémen-taires sont-elles décomptées ?

En principe, la durée du travail se décompte **par semaine**.

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectives accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

Sauf disposition conventionnelle différente, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le décompte doit donc être réalisé sur cette semaine civile, indépendamment de la répartition individuelle des horaires du salarié.

L'employeur peut-il retenir une autre période de décompte ?

Oui, un accord collectif (convention collective ou accord d'entreprise) peut organiser la répartition de la durée du travail **sur une période supérieure à la semaine**, afin de tenir compte des fluctuations d'activité. Le décompte des heures supplémentaires est alors adapté à la période de référence retenue.

Quelle solution en l'absence d'accord collectif ?

L'employeur peut unilatéralement mettre en place une **répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines**.

Cette période ne peut excéder 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et 4 semaines pour celles employant 50 salariés et plus.

Aucun avenant au contrat n'est nécessaire en l'absence de changement de la durée moyenne ; il faut rédiger une **décision unilatérale**, l'afficher dans l'entreprise et informer les salariés.

Un programme indicatif de la variation de la durée du travail doit notamment être établi et soumis pour avis au CSE, s'il existe.

Exemple avec une période de référence de 9 semaines (au-delà de 39 heures sur une semaine, paiement immédiat des heures supplémentaires) :

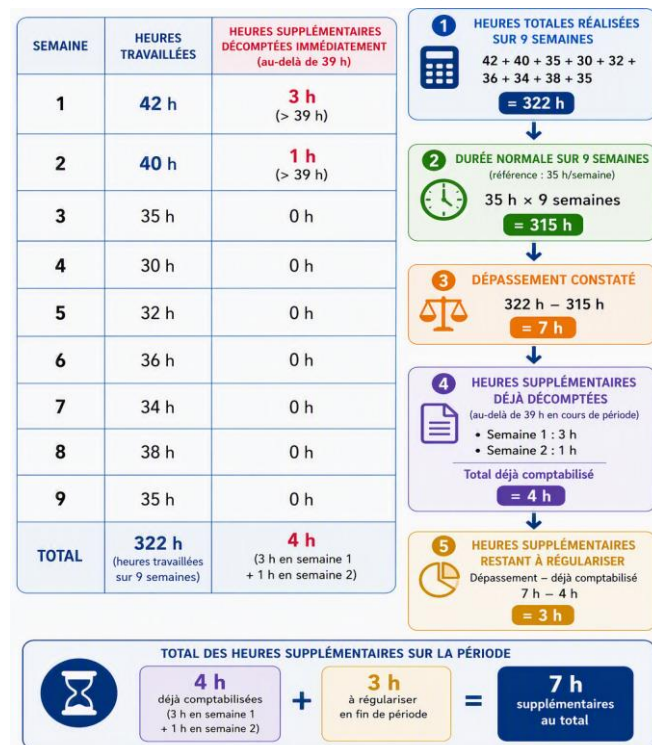


Image générée par IA



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