

## Édito

L'arrivée de l'automne réserve toujours son lot de surprises en matière sociale... et cette année n'aura pas failli à la coutume !

Sans évoquer les péripéties de notre organe gouvernemental, qui nous a amené ces derniers mois à de trop nombreux projets de lois inachevés et à des groupes de travail sans conclusions, nous allons ici nous arrêter dans ce numéro de la lettre d'Alius sur certaines positions récentes de l'URSSAF et sur leurs conséquences silencieuses sur les entreprises.

S'il arrive à vos salariés de réaliser des heures supplémentaires, une petite vérification des bulletins de salaire s'imposera après la lecture de la *Rubrique du moment* de cette édition n°114.

Comme à notre habitude, nous sommes à votre disposition pour tout accompagnement dont vous auriez besoin sur les sujets évoqués dans les lignes qui suivent... en attendant les nouveautés RH à venir durant la période de fin d'année, toujours riche en lois, textes et décrets divers et variés.

Un budget devrait être adopté d'ici là, ce qui nous permettra de nous engager sur 2026 dans un cadre plus clair, et avec un projet collectif plus stable.

Nos entreprises en ont besoin.

### **Les chiffres du mois**

Prix à la consommation - Indice INSEE :

**+ 0,1% en octobre 2025**

**+ 0,9% sur 12 mois glissants**

SMIC horaire brut :

**11.88 € depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024**

Plafond de Sécurité Sociale :

**3 925 € par mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025**

**Fixé à 4 005 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**

Nous avons lu pour vous :

**Primes de Partage de la Valeur (PPV) et Plan d'Épargne Entreprises et Retraite (PEE-PEI-PER)**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, il est possible de verser les Primes de Partage de la Valeur (PPV) sur des Plans d'Épargne sans que cela ne soit prévu dans les règlements ayant mis en place ces derniers.

Cette souplesse a pris fin le 1<sup>er</sup> juillet 2025, les Plans d'Épargne devant désormais indiquer clairement cette possibilité pour qu'il soit possible de réaliser ces versements.

Une tolérance était ainsi admise pour toutes les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au titre d'une Prime de Partage de la Valeur sur un Plan d'Épargne qui n'aurait pas été préalablement mis en conformité.

Depuis cette date, il est nécessaire d'avoir fait ce travail de mise à jour pour permettre le versement de ces PPV dans un PEE ou PER.

**Décret du 15 juillet 2025 sur la retraite progressive**

Cette réforme va-t-elle séduire plus de salariés ?

Le gouvernement, au travers d'un décret du 15 juillet 2025, est venu modifier le dispositif de retraite progressive pour le rendre accessible à un plus grand nombre d'actifs.

Jusqu'alors réservé aux salariés du privé situés à moins de deux ans de l'âge légal de la retraite, il est aujourd'hui accessible dès 60 ans et est également ouvert aux agents du public.

Rappelons-le, ce dispositif permet aux salariés de réduire leur temps de travail, sur la base de 40 à 80% d'un salarié à temps complet, tout en percevant une partie de leur pension de retraite et en continuant à cotiser pour leur pension de retraite définitive.

En tant qu'employeur, une nouveauté notable de ce décret est que le refus d'une demande de retraite progressive d'un salarié doit maintenant être motivé en raison de difficultés économiques ou d'organisation. Sans cela, la demande du salarié de bénéficier du dispositif s'imposera à l'entreprise.

### **Primes de Partage de la Valeur et exonérations patronales**

Certains d'entre vous l'ont constaté, la Prime de Partage de la Valeur vient impacter les cotisations patronales.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, cette prime entre dans la base de rémunération servant de calcul à la réduction générale de cotisations patronales, dite « réduction Fillon », ce qui a pour effet de réduire le niveau d'exonération dont bénéficie les entreprises.

De ce fait, même si la Prime de Partage de la Valeur reste exonérée de cotisations salariales et patronales, la diminution de l'allègement entraîne un coût complémentaire pour l'employeur.

Pour rappel, l'impact le plus fort s'observe aujourd'hui pour les rémunérations proches du SMIC (pic du dispositif actuel d'exonération, qui va par ailleurs changer en 2026) et est donc dépendant du montant de la prime versée : plus elle est élevée, plus la perte d'exonération sera forte.

Ce dispositif de PPV, bien qu'il vous coûte un peu plus cher qu'auparavant, reste encore un dispositif optimisé de redistribution de la valeur, bien plus intéressant qu'une prime "classique".

Par ailleurs, et pour rappel, les entreprises de plus de 11 salariés ont aujourd'hui l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors que le bénéfice de l'entreprise est supérieur à 1% du Chiffre d'Affaires sur les trois dernières années.

Le simple versement d'une Prime de Partage de la Valeur permet de remplir cette obligation. D'autres dispositifs très intéressants peuvent être mis en place, comme un accord d'intéressement ou de participation, ces derniers nécessitant néanmoins un formalisme plus marqué et répondent à des cadres plus rigides.

Chaque société ayant des besoins différents, nous sommes là pour étudier avec vous la meilleure approche.

### **Défenseure des droits : absence d'enquête interne dédiée = manquement à l'obligation de sécurité**

Dans une décision du 7 juillet 2025, la Défenseure des droits rappelle que l'employeur commet un manquement à son obligation de santé et de sécurité lorsqu'il n'ouvre pas d'enquête interne spécifique à des faits de harcèlement sexuel signalés, même si une autre enquête a déjà été menée « dans le même collectif de travail ».

L'affaire concernait une salariée ayant dénoncé des propos sexistes et à connotation sexuelle. Son signalement, qui était intégré à une enquête antérieure portant sur d'autres faits, n'avait pas donné lieu à une investigation autonome. L'employeur s'était contenté de proposer à la victime un changement de lieu de travail et d'adresser, plus d'un an plus tard, une simple lettre d'observations à l'auteur des faits.

La Défenseure des droits a estimé que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, en relevant :

- L'absence d'enquête dédiée spécifiquement aux faits signalés par la salariée ;
- Un délai excessif dans la prise en compte du signalement ;
- La mise en œuvre d'une mesure visant la victime et non le salarié mis en cause ;
- Le défaut de sanction disciplinaire à l'encontre de ce dernier.

Nous pouvons retenir de cette décision une évidence liée à l'obligation de sécurité de l'employeur : une enquête interne propre, conduite sans délai et documentée doit être

menée à chaque signalement, et assortie le cas échéant de mesures conservatoires ciblées et de sanctions disciplinaires proportionnées aux faits fautifs commis.

Indépendamment de cette affaire, les signalements pour harcèlement sont plus nombreux sur les dernières années et ils doivent être abordés avec beaucoup de sérieux et de réactivité par les entreprises. Si vous êtes confrontés à une situation de ce type, faites-nous signe pour que l'on vous épaulé sur la bonne conduite à tenir.

### **Le droit de se taire pas (encore) applicable en France**

Le 19 septembre 2025, le Conseil constitutionnel a rendu une décision très attendue sur un sujet sensible : le droit de se taire lors d'un entretien préalable à une sanction ou à un licenciement disciplinaire.

Des salariés ont saisi la justice, estimant qu'on aurait dû les informer qu'ils pouvaient garder le silence pendant cet entretien, comme en matière pénale, afin d'éviter toute « auto-incrimination ».

Le Conseil constitutionnel n'a pas suivi cet argument. Selon lui, les dispositions du Code du Travail, qui prévoient que l'employeur expose les faits reprochés et recueille les explications du salarié, ne violent pas la Constitution, même sans mention expresse du droit au silence.

En effet, le droit de se taire découle de la présomption d'innocence et ne s'applique qu'aux sanctions ayant le caractère d'une punition, c'est-à-dire celles prononcées par une autorité publique (comme un juge, une administration ou un ordre professionnel). Dans une relation de travail privée, l'employeur n'agit pas comme une telle autorité, mais simplement dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

La décision d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement envers un salarié ne relève donc pas du « pouvoir de punir » au sens constitutionnel, mais d'une conséquence de la relation contractuelle.

En clair, l'employeur n'a aucune obligation légale d'informer un salarié qu'il peut garder le silence et la procédure reste donc inchangée : convocation, présentation durant l'entretien préalable des faits reprochés, possibilité pour le salarié de s'expliquer (ou pas), et décision ultérieure de l'employeur sur l'issue donnée à la procédure.

### **Suivi médical renforcé des salariés**

Le Suivi Individuel Renforcé (SIR), qui concerne certains de vos salariés exposés à des risques professionnels, a évolué depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

En effet, le décret du 18 avril 2025 est venu exclure de ce suivi les salariés qui étaient soumis à cette obligation en raison de la nécessité, à leur poste de travail, de bénéficier d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique.

Désormais, le médecin du travail doit délivrer une attestation d'absence de contre-indications médicale pour les salariés concernés, dont la durée de validité sera de 5 ans.

A noter que tous les avis d'aptitude délivrés pour ces postes jusqu'au 30 septembre 2025 seront considérés comme valable, à valeur d'attestation, pour 5 ans également.

Enfin, le SIR reste obligatoire pour les salariés exposés aux autres risques professionnels (exposition à des agents chimiques, aux vibrations, travail en milieu hyperbare, etc.).

### **L'entretien professionnel devient... l'entretien de parcours professionnel**

La loi du 24 octobre 2025 est venue mettre à jour le dispositif de l'entretien obligatoire pour les entreprises, rebaptisée entretien de parcours professionnel.

Le contenu de celui-ci évolue à la marge, avec l'accent qui est porté un peu plus clairement sur la mise en œuvre des compétences du salarié dans l'entreprise. Nous avons travaillé à un support d'entretien que vous pouvez bien sûr nous demander et sur lequel nous serons heureux de vous former si besoin.

La périodicité de cet entretien a été assouplie, avec un premier échange qui doit se tenir dans l'année suivant l'embauche puis tous les 4 ans (contre 2 aujourd'hui), et un bilan tous les 8 ans (au lieu de 6).

Pour ceux d'entre vous qui ont conclu un accord d'entreprise ou suivent l'accord de branche sur la mise en œuvre de ces entretiens, ces nouvelles dispositions s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2026.

### **Arrêt maladie et congés payés**

La progressive inflexion du droit français sur le droit européen se poursuit, un an après avoir consacré l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie.

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a jugé que les congés payés pris sur une période où le salarié se retrouve en arrêt maladie doivent être reportés, et ce même si la maladie survient durant les congés.

Jusqu'à présent, seul l'arrêt maladie survenant avant la période de congés permettait ce report.

La Cour de cassation motive sa décision en rappelant que les congés payés et l'arrêt maladie ont des finalités distinctes : l'un vise le repos et les loisirs, l'autre la convalescence.

Ainsi, dès lors que le salarié justifie d'un arrêt dans les 48 heures après la survenance de la maladie, celui-ci pourra prétendre au report de la période de congés restante, et l'employeur devra alors verser à son salarié, le cas échéant, un complément au titre de l'arrêt maladie.

## **Rubrique du moment : la grande dérive du traitement des heures supplémentaires**

### **Les congés payés peuvent générer des heures supplémentaires**

Dans une autre décision rendue le même jour, la Cour de cassation applique à nouveau le droit de l'Union européenne, cette fois au calcul des heures supplémentaires dans le cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail.

La Cour d'appel avait exclu du décompte, comme cela a toujours été le cas, les heures supplémentaires des semaines durant lesquelles les salariés avaient pris un ou plusieurs jours de congés payés.

S'appuyant sur une directive européenne et sur une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne, la Cour de cassation casse cette décision en indiquant que les périodes de congés doivent être intégrées dans le calcul des heures supplémentaires comme si le salarié avait travaillé.

Concrètement, les juges considèrent sur cette affaire que même lorsqu'un salarié prend plusieurs jours de repos au cours d'une semaine, ces jours sont à prendre en compte pour le calcul du seuil hebdomadaire à partir duquel les heures supplémentaires sont déclenchées, et des heures supplémentaires peuvent donc être payées même si le salarié n'a travaillé qu'une ou deux journées sur la semaine considérée.

Un point important à préciser : cette décision ne s'applique, au regard de cette jurisprudence, qu'au temps de travail décompté à la semaine. Si le salarié est soumis à une autre organisation (comme une annualisation ou un forfait mensuel), l'issue aurait pu être différente (et il est plus probable qu'une situation de congés payés et d'heures supplémentaires sur une semaine donnée se retrouve lissée sur l'ensemble de la période).

Enfin, vous pouvez retenir que ces arrêts du 10 septembre 2025 reposent sur une interprétation du Code du travail, sans que celui-ci n'ait encore été modifié pour intégrer ces principes. Reste à savoir si une transposition législative interviendra...

Dans l'attente, on peut espérer que de futurs arrêts de la Cour de cassation viendront préciser l'interprétation à retenir de ces deux récentes décisions, que leurs mises en œuvre se précisent et nous permettent de piloter nos entreprises en maîtrisant les risques.

### **Heures supplémentaires et taux de majoration**

En parlant de risques, l'URSSAF nous a réservé une désagréable surprise dont les effets se font sentir depuis quelques mois.

Les éditeurs de logiciel de paie ont mis à jour leurs paramétrages, sur consigne de l'URSSAF, pour déterminer la base de majoration des heures supplémentaires.

L'usage aujourd'hui en vigueur, pour l'écrasante majorité des entreprises, est de simplement appliquer la majoration légale liée aux heures supplémentaires (25 % puis 50%, sauf conventions collectives spécifiques) sur le taux horaire de base des salariés.

Une telle évidence en pratique pourrait ne plus être reconnue comme telle par un contrôleur un peu trop zélé.

En effet, l'URSSAF considère que la base de référence pour l'application de la majoration doit inclure toute la rémunération assujettie à cotisations sociales ! (à l'exception des primes qui ne sont pas liées au temps de travail ou à la présence effective -ancienneté, assiduité, prime de Noël- et des remboursements de frais professionnels)

Cela veut dire que si un salarié perçoit des commissions, des primes de performance ou des avantages en nature, les montants associés pourraient être pris en compte pour déterminer la base sur laquelle la majoration s'appliquera... ce qui augmenterait mécaniquement, et de manière considérable, le coût de chaque heure supplémentaire.

Selon les cas de figure, on passe tout simplement d'un taux de majoration de 25% à plus de 45% !

La position de l'URSSAF est ainsi de considérer que les commissions ou primes de performance doivent être intégrées dans la base de calcul, alors que ces éléments sont par nature déconnectés de la réalisation ou non d'heures supplémentaires.

Il s'agit d'une zone de risque importante à avoir en tête ; et notre conseil, lorsque cela est possible, est désormais de contractualiser les heures supplémentaires des salariés qui sont amenés à régulièrement en réaliser, pour pouvoir argumenter auprès d'un éventuel contrôleur que leur rémunération est fixée en amont de leur paiement. Si cette position ne garantit pas l'issue du contrôle, elle reste de bonne foi et pourrait éviter un redressement sur ce sujet majeur.

Nous vous invitons à venir observer avec attention les paies de vos salariés concernés par les heures supplémentaires.

Nous avons identifié cette situation délicate chez plusieurs d'entre vous, et trouvé ensemble des solutions pour recadrer la pratique des cabinets de paie et/ou des logiciels.